



# **Ο1 Μελέτη Περίπτωσης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και εκτενής Ανάλυση Αναγκών**

<b>Τύπος έκδοσης</b>	<b>Δημιουργός</b>	<b>Ημερομηνία</b>
<b>υπόδειγμα</b>	<b>BEST</b>	<b>13/02/2017</b>
<b>προσχέδιο</b>	<b>BEST</b>	<b>14/07/2017</b>
<b>τελικό κείμενο</b>	<b>BEST</b>	<b>20/07/2017</b>

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. This project has received grant support from the ch Foundation funded by the Swiss Confederation. The content reflects the authors' views; the ch Foundation is not responsible for any use that may be made of the information contained herein.



Erasmus+

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	3
ΤΟΠΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ .....	6
Μετανάστες και Πρόσφυγες.....	6
Τομείς-στόχοι του έργου.....	20
Ανάγκες στην αγορά εργασίας ανά κλάδο .....	33
ΕΘΝΙΚΑ ΣΧΗΜΑΤΑ.....	44
Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (CVET) .....	44
Αναγνώριση της Προηγούμενης Γνώσης (APL).....	59
Ανάγκες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και Αναγνώρισης της Προηγούμενης Γνώσης (APL) .....	70
ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ & ΠΡΟΤΥΠΑ ΧΡΗΣΤΩΝ.....	73
ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ MiGreat! .....	91
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	93
Πρόσβαση μεταναστών και προσφύγων στη ΣΕΕΚ (CVET) και την ΑΠΓ (APL).....	93
Εκπαιδευτική Δομή του έργου MiGreat!: βαθμός σχετικότητας .....	95
Εκπαιδευτική Δομή του έργου MiGREAT!: περιεχόμενο.....	98
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ .....	101
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	108

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα τοπική έκθεση παρουσιάζει τις πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν μέσω ποικίλων ερευνητικών δραστηριοτήτων που ανέπτυξαν οι εταίροι του έργου MiGreat! μετά τα πρώτα αποτελέσματα που προέκυψαν στην πορεία του εν λόγω έργου και συγκεκριμένα από την πρώτη ενότητα “O1 CVET Case Study and extended Needs Analysis” («O1 Μελέτη Περίπτωσης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και εκτενής Ανάλυση Αναγκών»). Η έκθεση αυτή ακολουθεί τις εξής μεθοδολογικές προδιαγραφές και κατευθυντήριες οδηγίες:

- Δέσμευση και χαρτογράφηση ενδιαφερόμενων μερών: 120 οργανισμοί/ειδικοί
- Πρωτογενής έρευνα - έρευνα πεδίου: 120 διαδικτυακά (online) ερωτηματολόγια
- Δευτερογενής έρευνα - έρευνα γραφείου: 7 τομείς δραστηριότητας
- Μελέτες περιπτώσεων: 13 πρότυπα χρηστών

Επίσης, η παρούσα έκθεση εντοπίζει την ανάγκη των γραφείων εύρεσης εργασίας, των οργανισμών που προσφέρουν υπηρεσίες σε μετανάστες και των εκπαιδευτικών οργανισμών για αξιολόγηση των αναγκών των προσφύγων και των μεταναστών στο πλαίσιο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Continuous Vocational Education and Training-CVET) και της Αναγνώρισης της Προηγούμενης Γνώσης (Accreditation of Prior Learning-APL) στις συμμετέχουσες χώρες-εταίρους: Αυστρία, Ελλάδα, Ιταλία, Ελβετία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο.

Επειδή ποικίλλουν οι τομείς δραστηριότητας που συμβάλλουν καθοριστικά στην εξέλιξη και τη δυναμική της αγοράς εργασίας σε κάθε χώρα, η επιτόπια έρευνα διεξήχθη με επίκεντρο τους ακόλουθους τομείς:

	ΑΥΣΤΡΙΑ	ΕΛΒΕΤΙΑ	ΕΛΛΑΔΑ	ΙΤΑΛΙΑ	ΣΟΥΗΔΙΑ	ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ
<b>Γεωργία</b>						
<b>Κατασκευές</b>						
<b>Υγεία</b>						
<b>Λιανικό εμπόριο</b>						
<b>Υπηρεσίες</b>						
<b>Κλωστοϋφαντουργία</b>						
<b>Τουρισμός</b>						

Για την επίτευξη αυτού του στόχου, πραγματοποιήθηκε συνδυασμός δύο βασικών στοιχείων:

- Καταρχάς, πραγματοποιήθηκε συγκεκριμένη έρευνα γραφείου ή δευτερογενών στοιχείων σε κάθε χώρα-εταίρο, η οποία απέδωσε σημαντικές πληροφορίες για την κατάσταση των μεταναστών και των προσφύγων σε κάθε χώρα-εταίρο, καθώς επίσης

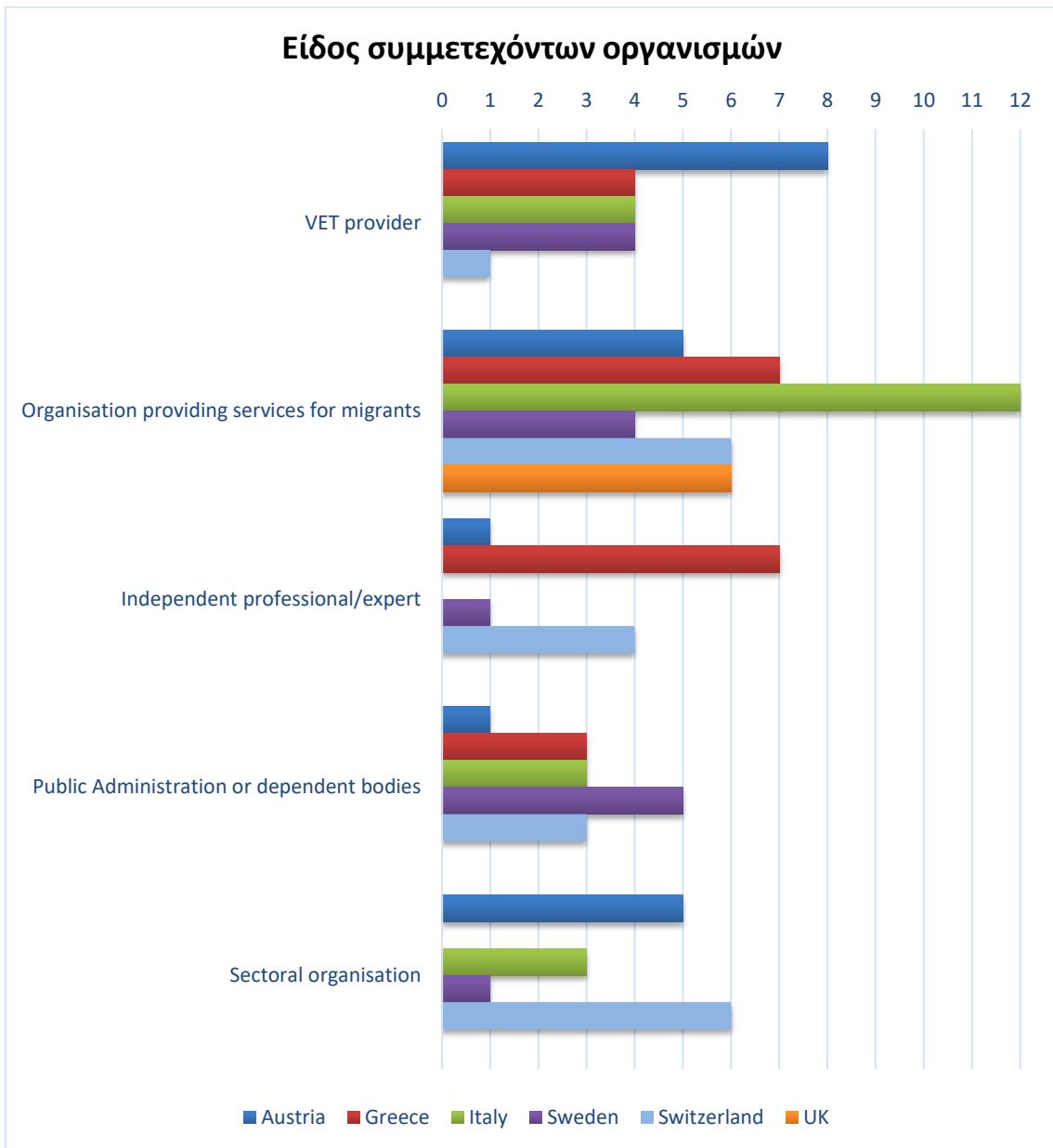


πληροφορίες σχετικά με την αγορά εργασίας και τους αντίστοιχους τομείς δραστηριότητας σε κάθε χώρα εταίρο.

- Επιπλέον, τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τα διαδικτυακά (online) ερωτηματολόγια των εκπροσώπων των παρόχων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (VET), των κλαδικών οργανισμών, των φορέων της δημόσιας διοίκησης, των ανεξάρτητων επαγγελματιών/ειδικών και των οργανισμών που προσφέρουν βοήθεια σε μετανάστες παρατίθενται στην παρούσα έκθεση. Τα επιμέρους αυτά αποτελέσματα θα συμβάλουν στην περαιτέρω ανάπτυξη των γενικότερων συμπερασμάτων του έργου MiGreat! και θα αποτελέσουν αφετηρία προτάσεων/συστάσεων για τη βελτίωση ή την προσαρμογή της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και της Αναγνώρισης της Προηγούμενης Γνώσης (APL) σε κάθε χώρα-εταίρο.

Από το σύνολο των 104 ερωτηματολογίων που συγκεντρώθηκαν, τα 22 προήλθαν από την Ιταλία, 21 από την Ελλάδα, 20 από την Αυστρία, 20 από την Ελβετία, 15 από τη Σουηδία και 6 από το Ηνωμένο Βασίλειο.

Στις χώρες που συμμετέχουν στο συγκεκριμένο έργο, παρατηρείται ότι οι συμμετέχοντες δεν ασχολούνται όλοι με τον ίδιο τομέα επαγγελματικής δραστηριότητας και εξειδίκευσης (βλέπε παράρτημα). Το γεγονός αυτό προσδίδει στα αποτελέσματα της έρευνας υψηλό βαθμό σχετικότητας σε ευρύτερη βάση. Όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα, οι περισσότεροι συμμετέχοντες εργάζονται σε οργανισμούς που προσφέρουν υπηρεσίες σε μετανάστες. Η δεύτερη πολυπληθέστερη ομάδα των συμμετεχόντων είναι φορείς που δραστηριοποιούνται στο χώρο της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (VET).



## ΤΟΠΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

### Μετανάστες και Πρόσφυγες

#### ΑΥΣΤΡΙΑ

Την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2017 ο πληθυσμός της Αυστρίας έφτασε τα 8.773.686 άτομα, εκ των οποίων 1.342.758 άτομα είναι αλλοδαποί πολίτες.<sup>1</sup> Επομένως, το ποσοστό των αλλοδαπών στην Αυστρία ισοδυναμεί με ποσοστό 15,3% επί του συνολικού πληθυσμού, το οποίο αξίζει να σημειωθεί ότι αυξήθηκε κατά 75.084 άτομα σε σχέση με τις αρχές του 2016. Περίπου οι μισοί από τους μη Αυστριακούς υπηκόους προέρχονται από χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Προς το παρόν, οι Γερμανοί (181.660) αντιπροσωπεύουν τη μεγαλύτερη ομάδα αλλοδαπών πολιτών που διαμένουν στην Αυστρία και ακολουθούν στη δεύτερη και την τρίτη θέση αντίστοιχα, οι Ρουμάνοι (92.095) και οι Κροάτες (73.328). Οι υπόλοιπες χώρες που συμπληρώνουν την πρώτη δεκάδα των εθνικοτήτων με τον μεγαλύτερο πληθυσμό στην Αυστρία είναι οι εξής: Ουγγαρία (70.676), Πολωνία (60.065), Αφγανιστάν (45.284), Συρία (41.637), Σλοβακία (38.099), Βουλγαρία (24.942) και Ιράν (13.903).<sup>2</sup>

Μακροχρόνια, ένας στους τέσσερις κατοίκους της Αυστρίας θα έχει γεννηθεί στο εξωτερικό. Σύμφωνα με τη στατιστική υπηρεσία “Statistics Austria”, το ποσοστό του πληθυσμού των αλλοδαπών ατόμων θα ανέλθει σε 24% το 2040 και σε 26% το 2080.<sup>3</sup>

Τα τελευταία χρόνια, η Αυστρία αντιμετωπίζει σοβαρό πρόβλημα ανεργίας. Κατά συνέπεια, οι μετανάστες με υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης έχουν περισσότερες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Συνήθως, οι μετανάστες από χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και από χώρες που μετέχουν στη συνθήκη του Schengen διαθέτουν το ίδιο επίπεδο επαγγελματικών προσόντων με τους Αυστριακούς, ενώ οι μετανάστες από την Τουρκία, την πρώην Γιουγκοσλαβία και την Ανατολική Ευρώπη επιδεικνύουν υψηλό επίπεδο επαγγελματικής κατάρτισης.

Αν εστιάσουμε στο ποσοστό απασχόλησης των ατόμων που δεν διαθέτουν αυστριακή υπηκοότητα, διαπιστώνουμε ότι δεν παρατηρείται μεγάλη αύξηση σε σύγκριση με το 2015 (63,1%), αν και ο συνολικός αριθμός των εργαζόμενων αυτών παρουσιάζει σημαντική αύξηση επί του συνολικού ντόπιου πληθυσμού της χώρας (+45.000). Σε γενικές γραμμές, οι μετανάστες από την Τουρκία σημειώνουν τα χαμηλότερα ποσοστά: κατά μέσο όρο, το 63% των ατόμων που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 25 έως 44 ετών εργάζεται. Ωστόσο, μετά την ηλικία των 45 ετών το ποσοστό απασχόλησης μειώνεται δραματικά από ποσοστό 52% σε ποσοστό 21% (ειδικά στην ηλικιακή ομάδα 55 έως 64 ετών). Οι μετανάστες από την πρώην Γιουγκοσλαβία (ΠΓΔΜ) κατατάσσονται σε υψηλότερη θέση σε σχέση με τους προηγούμενους

<sup>1</sup> Statistik Austria (2017a)

<sup>2</sup> Statistik Austria (2017a)

<sup>3</sup> Statistik Austria (2016a)

με ποσοστό απασχόλησης 77% κατά μέσο όρο στην ηλικιακή ομάδα 25 έως 55 ετών, το οποίο, όμως, μειώνεται αισθητά από 77% σε 31% για την ηλικιακή ομάδα 55 έως 64 ετών. Συγκριτικά με τους μετανάστες των υπόλοιπων εθνικοτήτων, των οποίων τα ποσοστά απασχόλησης κυμαίνονται από 63% έως 48% για την ηλικιακή ομάδα 55 έως 64 ετών, οι μετανάστες από την Τουρκία (21%) και από την ΠΔΔΜ (31%), κράτη εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, εμφανίζουν τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης σε αυτή την ηλικιακή ομάδα.<sup>4</sup>

Το 2014, το μέσο ετήσιο καθαρό εισόδημα των Αυστριακών πολιτών ανερχόταν στο ποσό των 24.186 € σε σύγκριση με το ποσό των 19.143 € που λάμβαναν τα άτομα με ιστορικό μετανάστευσης. Οι Τούρκοι μετανάστες και οι μετανάστες από άλλα κράτη εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης / Ευρωπαϊκής Επιχειρηματικής Περιφέρειας / Ελβετίας / ΠΓΔΜ κερδίζουν τα λιγότερα χρήματα – το ετήσιο εισόδημά τους είναι κατά μέσο όρο μόλις 17.927 €. Το ποσοστό των Αυστριακών πολιτών που κινδυνεύουν από φτώχεια είναι 15%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό που κινδυνεύει από κοινωνικό αποκλεισμό αγγίζει το 3%. Οι μετανάστες από την Τουρκία εμφανίζουν το ίδιο ποσοστό κινδύνου από τη φτώχεια (37%) με τους μετανάστες από κράτη εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης / Ευρωπαϊκής Επιχειρηματικής Περιφέρειας / Ελβετίας / ΠΓΔΜ. Το ποσοστό κινδύνου από τη φτώχεια αυξάνεται για μετανάστες που προέρχονται από χώρες του τρίτου κόσμου (44%) και λοιπές χώρες (62%).<sup>5</sup> Το 2015, 615.683 μετανάστες εργάστηκαν στην Αυστρία – οι περισσότεροι εκ των οποίων στη Βιέννη (194.641 άτομα), ενώ οι υπόλοιποι στην Κάτω Αυστρία (88.523 άτομα) και την Άνω Αυστρία (83.859 άτομα).

Σύμφωνα με εκτιμήσεις του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων, κάθε χρόνο στην Αυστρία σχεδόν 5.000 άτομα νεαρής ηλικίας αποχωρούν από το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης έχοντας ολοκληρώσει το πολύ την υποχρεωτική εκπαίδευση. Το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων (Ministry of Social Affairs - SMS) σε συνεργασία με τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Public Employment Service - AMS) έχει δημιουργήσει ένα σχέδιο στήριξης για άτομα νεαρής ηλικίας που στερούνται προοπτικών εκπαίδευσης ή κατάρτισης.

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης υλοποιήθηκε το 2010 και καλύπτει τις ακόλουθες θεματικές ενότητες: Γλώσσα και εκπαίδευση, Εργασία και απασχόληση, Κράτος δικαίου και δημοκρατικών αξιών, Υγεία και κοινωνικά ζητήματα, Διαπολιτισμικός διάλογος, Αθλητισμός και ψυχαγωγία και Διαβίωση και τοπική διάσταση της ενσωμάτωσης.

Για όλες τις παραπάνω θεματικές ενότητες, δημιουργήθηκαν ποικίλα προγράμματα. Για παράδειγμα, η χρηματοδότηση μαθημάτων γερμανικής γλώσσας, τα οποία είναι υποχρεωτικά για όλους τους μετανάστες, η εκπαιδευτική συμβουλευτική και η προώθηση της εκπαίδευσης αποτελούν μέρος της σύμβασης ενσωμάτωσης που κάθε μετανάστης υποχρεούται να υπογράψει, εφόσον επιθυμεί να παραμείνει στην Αυστρία. Η ένταξη των ατόμων με ιστορικό μετανάστευσης στην αγορά εργασίας προωθείται μέσω της λήψης μέτρων εξειδίκευσης προσανατολισμένων στην ομάδα-στόχου, προγραμμάτων κατάρτισης και επιμόρφωσης καθώς επίσης μέσω της παροχής ενημερωτικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών.

<sup>4</sup> Statistik Austria (2016a)

<sup>5</sup> Statistik Austria (2016a)

## ΕΛΛΑΔΑ

Στη δεκαετία του 1990, η Ελλάδα δέχτηκε έναν μεγάλο αριθμό μεταναστών κυρίως λόγω της κατάρρευσης των σοσιαλιστικών καθεστώτων στην Ανατολική Ευρώπη. Οι περισσότεροι μετανάστες προέρχονταν από την Αλβανία, τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία, ενώ στη συνέχεια ακολούθησαν και μεταναστευτικές ομάδες από χώρες της Αφρικής και της Ασίας. Η μετανάστευση στην Ελλάδα συνεχίστηκε με τους ίδιους έντονους ρυθμούς και κατά τη δεκαετία 2000 – 2010. Σύμφωνα με στοιχεία της Απογραφής του 2011, (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2014α), ο μεταναστευτικός πληθυσμός στην Ελλάδα ανερχόταν στις 912.000 και αποτελούσε το 8,4% του συνολικού πληθυσμού της χώρας, ενώ το 2016 παρατηρήθηκε ότι ο παραπάνω πληθυσμός αποτελούσε μόλις το 7% του συνολικού πληθυσμού της Ελλάδας. Ως προς την εθνοτική προέλευση των αλλοδαπών στην Ελλάδα, διαπιστώνεται αριθμητική υπεροχή των Αλβανών (52,7%), και έπονται οι Βούλγαροι (8,3%), οι Ρουμάνοι (5,1%) και οι Πακιστανοί (3,7%), ενώ καταγράφεται και ένα ποσοστό που ανέρχεται στο 11,9% και αφορά προέλευση από λοιπές χώρες και με αδιευκρίνιστη ή χωρίς υπηκοότητα.

Αναφορικά με το φύλο, προκύπτει ότι οι άνδρες αποτελούν το 54,5% ενώ οι γυναίκες αποτελούν το 45,5% του μεταναστευτικού πληθυσμού. Ωστόσο, σύμφωνα με πιο πρόσφατα στοιχεία, η διαφορά ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες έχει κάπως μειωθεί με την πάροδο του χρόνου. Από πλευράς μορφωτικού επιπέδου, οι μετανάστες συνήθως έχουν χαμηλό επίπεδο, καθώς στην πλειονότητά τους (περίπου 86%) έχουν μόλις ολοκληρώσει την πρωτοβάθμια ή τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση<sup>6</sup>. Όπως επισημαίνεται και από τη μελέτη του Λιανού (2007), οι περισσότερες μετανάστριες (85%) έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και κατά μέσο όρο έχουν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο (62%) σε σχέση με τους άνδρες μετανάστες (38%). Συχνά, όμως, διαπιστώνεται σημαντική αναντιστοιχία μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου των μεταναστριών και του είδους απασχόλησης που αναγκάζονται να επιλέξουν.

Η οικονομική κρίση έχει πλήξει εντονότερα τους τομείς εκείνους της ελληνικής οικονομίας, όπου απασχολείται ο μεγαλύτερος όγκος του εργατικού δυναμικού των μεταναστών, και ιδιαίτερα τον κατασκευαστικό τομέα, στον οποίο η ανεργία έχει εκτοξευθεί στα ύψη από το 2008<sup>7</sup>. Ακόμη, παρατηρείται ότι τα ποσοστά ανεργίας των μεταναστών είναι πολύ υψηλότερα από τα αντίστοιχα ποσοστά των γηγενών. Για την ακρίβεια, το 2015 το ποσοστό ανεργίας των μεταναστών ανήλθε στο 31,7% σε σύγκριση με το 24,5% ποσοστό ανεργίας του ντόπιου πληθυσμού<sup>8</sup>. Συνολικά, η αύξηση της ανεργίας σε συνδυασμό με τη σοβαρή κρίση που αντιμετώπισαν συγκεκριμένοι τομείς εργασίας πρόσθεσαν ένα δυσβάσταχτο φορτίο στις οικογένειες των μεταναστών. Οι άνδρες μετανάστες στην πλειονότητά τους είναι άνεργοι, ενώ οι γυναίκες εργάζονται στον ανεπίσημο τομέα των οικιακών εργασιών και των υπηρεσιών φροντίδας, συνήθως, όμως, χωρίς σύμβαση εργασίας και ασφαλιστικές παροχές.

<sup>6</sup> Hellenic Statistical Authority (2014c)

<sup>7</sup> OECD (2013)

<sup>8</sup> Eurostat (2016e)

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, οι επισφαλείς εργασιακές συνθήκες και η δραματική αύξηση της ανεργίας είχαν ως αποτέλεσμα τη μείωση του αριθμού των προσφύγων από το 2009<sup>9</sup>. Ωστόσο, η εμφανής αυτή μείωση του αριθμού των μεταναστών μετά τη διετία 2009-2010, αντισταθμίστηκε από το μεγάλο κύμα προσφύγων και παράνομων μεταναστών που κατέφθασαν στην Ελλάδα στη διάρκεια του 2015 και τους πρώτους μήνες του 2016<sup>10</sup>. Στο μεταξύ, το μεταναστευτικό τοπίο στην Ελλάδα άλλαξε μορφή, εξαιτίας της προσφυγικής κρίσης, το 2015, όταν αυξημένος αριθμός προσφύγων και μεταναστών άρχισε να μετακινείται προς την Ευρωπαϊκή Ένωση, μέσω της Μεσόγειου ή της Νοτιοανατολικής Ευρώπης, κυρίως μέσω της Ελλάδας και της Ιταλίας, προκειμένου να ζητήσουν άσυλο ως επί το πλείστον σε χώρες της Κεντρικής και Βόρειας Ευρώπης.

Το 2015, έφτασαν στην Ελλάδα 856.723 πρόσφυγες, όταν το 2014 ο αντίστοιχος αριθμός ανερχόταν στις 41.038. Το 2016 ο αριθμός των προσφύγων που έφτασαν στην Ελλάδα ήταν 173.450. Μέχρι και τον Φεβρουάριο του 2017 ο αριθμός των προσφύγων έφτασε τους 2.482. Η πλειονότητα των προσφύγων καταφτάνει από την Τουρκία στα νησιά της Λέσβου, της Χίου, του Καστελόριζου, της Σάμου, της Κω, της Λέρου και της Τήλου. Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία, το 39,8% των αφιχθέντων προέρχεται από τη Συρία, το 9,6% από το Ιράκ, το 7,1% από το Αφγανιστάν και το 6,6% από το Πακιστάν, ενώ ένα υψηλό ποσοστό που φτάνει το 35,5% προέρχεται από διάφορες άλλες χώρες. Από τους προσφάτως αφιχθέντες, το 42,1% είναι άνδρες, το 21,1% είναι γυναίκες και το υπόλοιπο 36,8% αντιστοιχεί σε παιδιά.<sup>11</sup> Αξίζει να σημειωθεί ότι οι πρόσφυγες θεωρούν την Ελλάδα χώρα διέλευσης (transit) και όχι χώρα τελικού προορισμού. Παρόλο που οι πρόσφυγες έχουν θετική γνώμη για την Ελλάδα σε ποσοστό 77,6%, μόλις το 0,4 των προσφύγων θέλει να παραμείνει στην Ελλάδα, ενώ το 68% των προσφύγων επιθυμεί να μεταβεί στη Γερμανία, το 5,8% στη Σουηδία, το 4,5% στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 4,1% στη Γαλλία και το 3,4% στην Ολλανδία (Ένωση Περιφερειών Ελλάδας και Κάπα Research, 2016).

Το κλείσιμο των συνόρων, καθώς και η λήψη περιοριστικών μέτρων στην είσοδο των προσφύγων σε χώρες, όπως η ΠΓΔΜ, η Σερβία, η Κροατία, η Σλοβενία και η Αυστρία, που εφαρμόστηκαν το 2016, είχε ως αποτέλεσμα τον εγκλωβισμό χιλιάδων προσφύγων στην Ελλάδα. Πάνω από 46.000 πρόσφυγες παρέμειναν αποκλεισμένοι στην Ελλάδα<sup>12</sup>. Αυτό είχε ως συνέπεια πολλοί από τους εγκλωβισμένους να υποβάλουν αίτημα για άσυλο στην Ελλάδα. Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία της Υπηρεσίας Ασύλου (2017), οι αιτήσεις ασύλου που υποβλήθηκαν το 2014 ήταν 9.432, το 2015 ανήλθαν στις 13.195, το 2016 σημείωσαν πολύ μεγάλη αύξηση φτάνοντας τις 51.091, ενώ ήδη τον πρώτο μήνα του 2017 έφτασαν τις 6.346.

Σύμφωνα με το Προεδρικό Διάταγμα 141/2013, οι δικαιούχοι διεθνούς προστασίας επιτρέπεται να ασκούν μισθωτή ή ανεξάρτητη επαγγελματική δραστηριότητα. Επιπλέον,

<sup>9</sup> Anagnostou and Gemi (2015)

<sup>10</sup> Anagnostou (2016)

<sup>11</sup> UNHCR (2017)

<sup>12</sup> Amnesty International (2016)

μπορούν να συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα για ενήλικες, τα οποία σχετίζονται με την απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων μαθημάτων κατάρτισης για την αναβάθμιση δεξιοτήτων, πρακτική εξάσκηση σε χώρους εργασίας, παροχή συμβουλών από υπηρεσίες απασχόλησης, υπό όρους ισοδύναμους με τους ισχύοντες για τους ημεδαπούς. Εξάλλου, η πρόσβαση στο εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας υποδοχής και σε προγράμματα επιμόρφωσης ή επανεκπαίδευσης επιτρέπεται σε ενήλικες στους οποίους χορηγείται το καθεστώς διεθνούς προστασίας υπό όρους ισοδύναμους με τους ισχύοντες για άλλους υπηκόους τρίτων χωρών που διαμένουν νομίμως στην Ελλάδα.

Παρά την ύπαρξη πληθώρας νομοθετικών μέτρων και διατάξεων σχετικά με την οικονομική ένταξη των προσφύγων, το νομοθετικό πλαίσιο χωλαίνει σε επίπεδο εφαρμογής. Οι άσχημες οικονομικές συνθήκες που επικρατούν στην Ελλάδα κάνουν ολοένα και πιο δύσκολη την ένταξή τους, και ιδιαίτερα την πρόσβασή τους στην απασχόληση, γεγονός το οποίο μπορεί να οδηγήσει στην αδήλωτη εργασία με σοβαρές επιπτώσεις στην απόλαυση των βασικών κοινωνικών τους δικαιωμάτων. Επίσης, τίθενται εμπόδια όσον αφορά την εγγραφή των δικαιούχων διεθνούς προστασίας σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης<sup>13</sup>.

## ΙΤΑΛΙΑ

Η μετανάστευση απέκτησε ιδιαίτερη σημασία για την Ιταλία ιδιαίτερα μετά την έναρξη της «παγκόσμιας κρίσης» το 2007. Στις μέρες μας, υπολογίζεται ότι περίπου 5,2 εκατομμύρια άτομα του συνολικού εθνικού πληθυσμού της Ιταλίας (σχεδόν 60,5 εκατομμύρια) είναι αλλοδαποί. Τις μεγαλύτερες εθνοτικές ομάδες αλλοδαπών αποτελούν οι Ρουμάνοι (1,1 εκατομμύριο), οι Αλβανοί (467.000), οι Μαροκινοί (437.000), οι Κινέζοι (271.000) και οι Ουκρανοί (230.000).<sup>14</sup> Ο πληθυσμός των αλλοδαπών που διαμένουν στην Ιταλία διαθέτουν μορφωτικό επίπεδο παρόμοιο με αυτό των Ιταλών: ενδεικτικά, το 39,4% των Ιταλών και το 38,9% των αλλοδαπών έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και το 12,5% των Ιταλών και το 10,2% των αλλοδαπών αντίστοιχα είναι κάτοχοι πανεπιστημιακού πτυχίου. Ωστόσο, οι αλλοδαποί αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες κατά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, την ανάληψη θέσεων εργασίας υψηλής εξειδίκευσης, τη δημιουργία καριέρας κτλ. Επομένως, στον χώρο εργασίας υφίστανται σημαντικές ανισότητες σε επίπεδο εισοδήματος καθώς και σε πρακτικές συνθήκες διαβίωσης.

Τα τελευταία χρόνια, την πιο τραγική πτυχή της μετανάστευσης στην Ιταλία αποτελεί το φαινόμενο της αποβίβασης παράνομων μεταναστών και η υποδοχή και η φιλοξενία αυτών των «νεοαφιχθέντων» ατόμων. Σύμφωνα με το Υπουργείο Εσωτερικών, το 2016 ο αριθμός των προσφύγων<sup>15</sup> κατέγραψε νέο ρεκόρ: 181.436 αφίξεις, δηλ. περίπου τριπλάσιος αριθμός σε σχέση με το 2011. Από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου έως και την 31<sup>η</sup> Μαρτίου 2017, έφτασαν συνολικά στις ιταλικές ακτές 24.292 πρόσφυγες. Πρόκειται για μία αύξηση της τάξης του 29%

<sup>13</sup> Greek Council for Refugees (2016)

<sup>14</sup> Istat (2016)

συγκριτικά με τις θαλάσσιες αφίξεις της ίδιας περιόδου το 2016 (18.777). Οι εθνικότητες που σημείωσαν τους μεγαλύτερους αριθμούς θαλάσσιων αφίξεων στην Ιταλία είναι υπήκοοι της Δημοκρατίας της Γουινέας, Νιγηριανοί, υπήκοοι του Μπαγκλαντές και της Ακτής Ελεφαντοστού. Η συντριπτική πλειοψηφία των ατόμων φιλοξενούνται σε μεγάλης κλίμακας προσωρινά κέντρα υποδοχής. Τον Μάρτιο του 2017, 1.416 άτομα εγκαταστάθηκαν στα τέσσερα λειτουργικά κέντρα φιλοξενίας προσφύγων (hotspots), ενώ 137.855 άτομα (78%) φιλοξενήθηκαν σε προσωρινές δομές και 13.385 άτομα (8%) σε κέντρα υποδοχής πρώτης γραμμής. Επίσης, 23.867 άτομα (13%) τοποθετήθηκαν σε εγκαταστάσεις υποδοχής δεύτερης γραμμής. Το 2016, υποβλήθηκαν συνολικά 123.000 αιτήσεις χορήγησης ασύλου, γεγονός που αποτελεί σημαντική αύξηση σε σχέση με το 2015 (84.000 αιτήσεις ασύλου).

Οι νεοαφιχθέντες στη μεγάλη τους πλειοψηφία είναι νεαροί άνδρες αφρικανικής καταγωγής (περίπου τα δύο τρίτα των μεταναστών είναι Δυτικοαφρικανοί), οι οποίοι έφθασαν στην Ιταλία από τη Λιβύη διά θαλάσσης. Ως προς το φύλο, παρατηρείται ότι πάνω από το 80% των μεταναστών είναι άνδρες. Η μέση ηλικία τους είναι τα 27 έτη και το 90% είναι κάτω των 30 ετών. Ακόμη, το 60% των προσφύγων είναι Μουσουλμάνοι (σχεδόν όλοι Σουνίτες), ενώ οι Χριστιανοί αντιπροσωπεύουν περίπου το 38%. Από τους Χριστιανούς, οι Καθολικοί είναι οι περισσότεροι (34%) και έπονται οι Ορθόδοξοι (20%) και οι Προτεστάντες (14%). Το υπόλοιπο 32% των Χριστιανών αυτοπροσδιορίζουν τους εαυτούς τους ως Χριστιανούς γενικά χωρίς, όμως, να διευκρινίζουν το δόγμα στο οποίο ανήκουν. Σε γενικές γραμμές, οι μετανάστες αυτοί δεν έχουν συμμετάσχει στην τυπική εκπαίδευση, αλλά μιλούν διάφορες ξένες γλώσσες. Το επίπεδο της επίσημης εκπαίδευσης που διαθέτουν οι νεοαφιχθέντες στην Ιταλία είναι αρκετά χαμηλό, με μέσο όρο σπουδών τα 7,5 έτη ολοκληρωμένης σχολικής φοίτησης. Χαρακτηριστικά, το 10% των ερωτηθέντων είναι αναλφάβητοι, ενώ το 20% από αυτούς δεν έχουν ολοκληρώσει έναν πλήρη κύκλο σπουδών. Συνεχίζοντας, το 16% διαθέτει απολυτήριο λυκείου και μόλις το 3% των ατόμων αυτών είναι κάτοχοι πτυχίου πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Οι γυναίκες τείνουν να είναι λιγότερο μορφωμένες από τους άνδρες, με αποτέλεσμα περίπου το 90% από αυτές να μην έχουν ολοκληρώσει την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Επιπρόσθετα, οι Ανατολικοαφρικανοί, φαίνεται ότι διαθέτουν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο από τους υπόλοιπους μετανάστες, καθώς για παράδειγμα, 41% των υπηκόων της Ερυθραίας έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Γενικά, τα άτομα αυτά στην πλειονότητά τους μιλούν δύο ή περισσότερες ξένες γλώσσες. Η μεγάλη πλειοψηφία των μεταναστών μιλούν τουλάχιστον μία ευρωπαϊκή γλώσσα (το 60% μιλά αγγλικά, το 23% γαλλικά και το 11% ιταλικά). Επίσης, ένα ποσοστό 20% από αυτούς γνωρίζει την αραβική γλώσσα. Ωστόσο, οι μετανάστες μαθαίνουν ιταλικά αφότου έχουν μείνει για ένα χρονικό διάστημα στην Ιταλία. Αυτή η διαδικασία συμβαίνει με αργούς ρυθμούς. Μετά από τέσσερα χρόνια παραμονής στη χώρα, οι μισοί από τους μετανάστες θα είναι σε θέση να μιλήσουν ιταλικά. Η εκμάθηση της ιταλικής γλώσσας με σκοπό την εύρεση εργασίας στην Ιταλία αποτελεί μία από τις πιο ευρέως διατυπωμένες ανησυχίες των μεταναστών.

Η πλειονότητα των μεταναστών δεν εργάζεται στην Ιταλία. Όσοι από αυτούς εργάζονται, εργάζονται παράνομα. Μόλις το 2% των μεταναστών που έχουν εγκατασταθεί στα κέντρα υποδοχής της Ιταλίας δήλωσαν ότι εκείνη την περίοδο εργάζονταν. Όμως, η πλειονότητα των αιτούντων άσυλο στα κέντρα αυτά δεν γνωρίζει ότι έχει νόμιμο δικαίωμα εργασίας στην Ιταλία μέσω της προσωρινής άδειας παραμονής. Αντίθετα, πάνω από το ένα τρίτο των μεταναστών που ζουν σε πρόχειρες εγκαταστάσεις εργάζονται. Όσο μεγαλύτερο χρονικό διάστημα παραμένουν οι μετανάστες στην Ιταλία, τόσο αυξάνονται οι πιθανότητες ότι θα μάθουν την ιταλική γλώσσα και θα βρουν δουλειά στο μέλλον. Για την ακρίβεια, οι περισσότεροι από τους μισούς μετανάστες που έχουν παραμείνει στην Ιταλία για τρία ή περισσότερα χρόνια έχουν βρει δουλειά, συνήθως στους τομείς της γεωργίας, της κηπουρικής και των κατασκευών.

Οι άνδρες είναι περισσότερο πιθανό να εργάζονται σε σχέση με τις γυναίκες (17% των ανδρών έναντι 6% των γυναικών). Ακόμη, οι μετανάστες μεγαλύτερης ηλικίας έχουν περισσότερες πιθανότητες να δουλεύουν. Πάνω από το ένα πέμπτο των ερωτηθέντων ηλικίας 30 ετών ή άνω των 30 ετών εργάζεται στην Ιταλία σε σύγκριση με ποσοστό 5% των ατόμων που έχουν ηλικία 18-21 ετών. Οι μετανάστες βρίσκουν εργασία κυρίως μέσω προσωπικών δικτύων (π.χ. φίλοι και μέλη της οικογένειας). Ωστόσο, αυτού του είδους οι δουλειές συνήθως είναι παράνομες, καθώς περίπου το 90% των μεταναστών εργάζεται χωρίς σύμβαση εργασίας. Σχεδόν όλοι στα κέντρα υποδοχής επιθυμούν να εργαστούν και είναι πρόθυμοι να ασχοληθούν με δουλειές χαμηλής ειδίκευσης. Η αδυναμία πρόσβασης στην ιταλική αγορά εργασίας εκτός των κέντρων αυτών και η παντελής έλλειψη ευκαιριών εργασίας ήταν τα μεγαλύτερα παράπονα των περισσότερων μεταναστών. Μερικοί μετανάστες ανοίγουν δικές τους μικρές επιχειρήσεις εντός των κέντρων υποδοχής, αλλά δεν τις θεωρούν ως σταθερή μορφή εργασίας. Η πλειονότητα των μεταναστών σχεδιάζει να συμμετάσχει σε κάποιου είδους συνεχιζόμενη εκπαίδευση. Πολλοί από αυτούς ενδιαφέρονται να παρακολουθήσουν μαθήματα εκμάθησης της ιταλικής γλώσσας, ενώ κάποιοι άλλοι επιθυμούν να επιστρέψουν στο σχολείο, να παρακολουθήσουν προγράμματα επαγγελματικής επιμόρφωσης και κατάρτισης και ακόμη και να εγγραφούν στο πανεπιστήμιο.

Οι αυξημένες αποβιβάσεις παράνομων μεταναστών σε συνδυασμό με τον κοινωνικό συναγερμό που σήμανε το φαινόμενο αυτό στους κόλπους της ιταλικής κοινωνίας, ώθησαν την κυβέρνηση στη διαμόρφωση μίας νέας πολιτικής το 2017 με βάση τα εξής:

- “Spread hosting” (SPRAR – Servizio Protezione Richiedenti Asilo e Rifugiati, Υπηρεσία Προστασίας των Αιτούντων Άσυλο και των Προσφύγων): φιλοξενία σε μικρότερης χωρητικότητας δομές με δυνατότητα εξυπηρέτησης μερικών δεκάδων ανθρώπων (προς το παρόν, οι πρόσφυγες φιλοξενούνται σε τεράστια και συνωστισμένα από εκατοντάδες ανθρώπους κέντρα υποδοχής),
- μαζική απασχόληση προσφύγων σε «κοινωνικά ωφέλιμες θέσεις εργασίας» προς όφελος των τοπικών κοινοτήτων, των τοπικών οργανισμών και των σχολείων,
- συντομότερος χρόνος αξιολόγησης της αίτησης ασύλου,

- συμφωνίες με τις χώρες καταγωγής των ατόμων αυτών, με σκοπό την προετοιμασία νόμιμης και κατ' επίνωση μετανάστευσης ή την αποφυγή μεταναστευτικών ροών χάρη στην εφαρμογή στρατηγικών ανθρωπιστικής και οικονομικής ανάπτυξης.

## ΣΟΥΗΔΙΑ

Από την εποχή του Μεσαίωνα, η Σουηδία είχε δεχτεί σημαντικά κύματα μεταναστών. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν οι Γερμανοί, οι οποίοι ανέπτυξαν το εμπόριο, και οι Βαλλόνοι, οι οποίοι συνέβαλαν στην ανάπτυξη της παραγωγής σιδήρου. Επίσης, δημιουργήθηκε ένα μεγάλο μεταναστευτικό ρεύμα από τη Σουηδία προς τις Η.Π.Α. στο διάστημα της χρονικής περιόδου 1867-1920, στη διάρκεια της οποίας ποσοστό μεγαλύτερο από το 30% του συνολικού πληθυσμού της χώρας επέλεξε το δρόμο της μετανάστευσης. Μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, αυξήθηκε η μεταναστευτική ροή για ποικίλους λόγους. Πολλοί άνθρωποι εγκατέλειψαν τη Γερμανία και τις χώρες της Βαλτικής. Στη δεκαετία του 1960, διαμορφώθηκε μία πολιτική μετανάστευσης εργατικού δυναμικού κατόπιν πρόσκλησης από χώρες, όπως η Φινλανδία, η νότια Ευρώπη και η Τουρκία προκειμένου να καλυφθούν κενές θέσεις εργασίας στον αναπτυσσόμενο τότε βιομηχανικό τομέα.

Στη δεκαετία του 1970, η χώρα ανέπτυξε ένα ελεγχόμενο μεταναστευτικό σύστημα, μέσω του οποίου περιοριζόταν η μετανάστευση εργαζόμενων. Ωστόσο, πρόσφυγες κυρίως από τη Χιλή και άλλες περιοχές συγκρούσεων κατέλαβαν τη θέση των προσκεκλημένων μεταναστών που είχαν έρθει στη Σουηδία στη διάρκεια της προηγούμενης πολιτικής για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού. Στη δεκαετία του 1980, κυριάρχησε η μετανάστευση με σκοπό τη χορήγηση ασύλου από κατοίκους περιοχών και χωρών, όπως η Μέση Ανατολή, το Κέρας της Αφρικής και η Τουρκία. Στη δεκαετία του 1990, ο μεγαλύτερος αριθμός προσφύγων προερχόταν από την πρώην Γιουγκοσλαβία. Ενδεικτικά, το 1992, 84.000 πρόσφυγες ζήτησαν άσυλο στη Σουηδία. Από το 1995, έτος έναταξης της Σουηδίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, και μετά το 1997 ισχύει η συμφωνία του Schengen στη Σουηδία.

Η επόμενη μεγάλη αλλαγή συνέβη το χρονικό διάστημα 2011-2015 σε συνδυασμό με την «Αραβική άνοιξη». Η μετανάστευση κορυφώθηκε το 2015, καθώς 134.000 άτομα έκαναν αίτηση για χορήγηση ασύλου στη Σουηδία. Τα σύνορα της Σουηδίας ήταν ανοιχτά. Ο πρωθυπουργός της χώρας Reinfeld είχε δηλώσει χαρακτηριστικά: «Ανοίξτε τις καρδιές σας». Η δήλωση αυτή, όμως, προκάλεσε την παρολίγο κατάρρευση των μεταναστευτικών υπηρεσιών και έτσι από το 2016 έχουν τεθεί σε εφαρμογή συνοριακοί έλεγχοι. Τελικά, η Σουηδία επανήλθε στον ελάχιστο απαιτούμενο αριθμό μεταναστών εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η κυβέρνηση συνειδητοποίησε ότι η κατάσταση είχε γίνει μη βιώσιμη και ότι τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν επιθυμούσαν να μοιραστούν το «βάρος» που επωμιζόταν μέχρι τότε σε μεγάλο βαθμό η Σουηδία. Το 2016 θεσπίστηκαν νέοι νόμοι. Το Κοινοβούλιο της Σουηδίας έλαβε αποφάσεις σχετικά με ποικίλες νομοθετικές αλλαγές που επηρεάζουν τους αιτούντες άσυλο και τα άτομα εκείνα που κάνουν αίτηση για άδεια διαμονής με σκοπό να μετακομίσουν σε κάποιο συγγενικό τους πρόσωπο στη Σουηδία. Από



τον Ιούνιο, κάθε άτομο που έχει υποβάλει αίτηση για χορήγηση ασύλου και έχει λάβει απορριπτική απόφαση ή απόφαση απέλασης παύει να δικαιούται έξοδα διαμονής και διαβίωσης από το Σουηδικό Συμβούλιο για τη Μετανάστευση (Migrationsverket).

Η Σουηδία είναι μία χώρα με περίπου 10 εκατομμύρια κατοίκους συνολικά. Σύμφωνα με την στατιστική υπηρεσία "Statistics Sweden", το 2014, το 21,5% του πληθυσμού γεννήθηκε στο εξωτερικό ή και οι δύο γονείς γεννήθηκαν στο εξωτερικό, δηλ. περισσότεροι από 2 εκατομμύρια κάτοικοι. Το 2014, παρατηρήθηκε στην πόλη Μάλμε ότι το 41,7% των κατοίκων είχε ιστορικό μετανάστευσης, ενώ στο Γκέτεμποργκ το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 31,7% και στη Στοκχόλμη 31,1%. Γι' αυτό, γίνονται πολλές συζητήσεις σε εθνικό επίπεδο όσον αφορά θέματα, όπως η επιτυχία της ενσωμάτωσης, η ένταξη και η απασχόληση όλων των κατοίκων, οι περιορισμοί και οι τυχόν εξαιρέσεις.

Τον Ιούλιο του 2015 τέθηκε σε ισχύ ο προσωρινός νόμος σχετικά με τον περιορισμό της δυνατότητας απόκτησης άδειας διαμονής στη Σουηδία. Ο συγκεκριμένος νόμος καθορίζει προαπαιτούμενα αυτοσυντήρησης ως προϋπόθεση για χορήγηση άδειας διαμονής σε δύο περιπτώσεις, αφενός στην οικογενειακή μετανάστευση και αφετέρου αν ο αιτών/η αιτούσα έχει εισόδημα από εργασία ή άλλη επιχειρηματική δραστηριότητα.

Στη Σουηδία, το 64% των αλλοδαπών κατοίκων εργάζονται σε σύγκριση με το 62%, κατά μέσο όρο, του αντίστοιχου πληθυσμού στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τα αριθμητικά στοιχεία βασίζονται στις στατιστικές της Eurostat για το έτος 2015. Ωστόσο, οι αλλοδαποί χρειάζονται περισσότερο χρόνο για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας της Σουηδίας σε σχέση με άλλα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιπλέον, η Σουηδία παρουσιάζει τη μεγαλύτερη διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ γηγενών και αλλοδαπών, της τάξης του 14%, σε όλη την Ευρώπη.

## ΕΛΒΕΤΙΑ

«Στο τέλος του 19ου αιώνα, η Ελβετία μετατράπηκε από χώρα εξερχόμενης μετανάστευσης σε χώρα εισερχόμενης μετανάστευσης. Οι πολιτικοί πρόσφυγες αναζητούσαν σε αυτή τη χώρα άσυλο, ενώ παράλληλα το κράτος προσλάμβανε ξένους εργάτες για να ενισχυθεί η ελβετική αγορά εργασίας. Η μετανάστευση είχε σημαντικές επιπτώσεις στην οικονομική και την κοινωνική ζωή της Ελβετίας».<sup>16</sup> Στο παραπάνω απόσπασμα αποτυπώνεται το ιστορικό παρελθόν της Ελβετικής Συνομοσπονδίας ως προς το θέμα της μετανάστευσης. Επίσης, το μεταναστευτικό τοπίο στην Ελβετία άλλαξε πολύ στη διάρκεια του εικοστού αιώνα. Μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, σημειώθηκε μεγάλη αύξηση στον αριθμό των ατόμων που προσλάμβαναν οι εταιρείες από την Ιταλία και άλλες γειτονικές χώρες. Η αύξηση αυτή

<sup>16</sup> <https://www.bar.admin.ch/bar/en/home/research/searching/topics/auf-den-spuren-von-aus-und-einwanderern/einwandererland-schweiz.html>

οφειλόταν στην προσπάθεια αντιμετώπισης των ελλείψεων εργατικού δυναμικού που παρατηρούνταν στην αγορά εργασίας και η αρχική ιδέα ήταν ο «δανεισμός» προσκεκλημένων εργαζόμενων, οι οποίοι μετά από λίγο καιρό θα επέστρεφαν στις πατρίδες τους. Οι τομείς του εμπορίου και της βιομηχανίας βασίζονταν σε αυτούς τους εργάτες. Ωστόσο, παράλληλα υπήρχε ανησυχία ότι οι χαμηλοί μισθοί που λάμβαναν οι προσκεκλημένοι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ως μοχλός πίεσης για μείωση των μισθών των Ελβετών εργατών. Για τον λόγο αυτό, ο κανονισμός περί αλλοδαπών έχει καταστεί κεντρικό θέμα στην Ελβετία από τα μέσα του εικοστού αιώνα.

Στις μέρες μας, η μετανάστευση εξακολουθεί να αποτελεί κύριο χαρακτηριστικό της Ελβετίας σε συνδυασμό με τους αυστηρούς κανονισμούς που τέθηκαν σε ισχύ από το Υπουργείο Οικονομικών. Συνολικά, οι αλλοδαποί άνδρες είναι ελαφρώς περισσότεροι από τις αλλοδαπές γυναίκες στην Ελβετία και συγκεκριμένα αντιπροσωπεύουν 1.086.100 άτομα (53%) και 962.500 άτομα αντίστοιχα (47%). Σε γενικές γραμμές, διαπιστώνεται ότι οι μετανάστες είναι νεότερης ηλικίας από τους Ελβετούς πολίτες: 416.500 άτομα είναι κάτω των 20 ετών (20%), 162.000 άτομα είναι άνω των 64 ετών (8%) και 1,5 εκατομμύριο άτομα ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα του λεγόμενου «οικονομικά ενεργού πληθυσμού» (20-64 ετών - 71,8%). Η πιο αντιπροσωπευτική ηλικιακή ομάδα εντός του αλλοδαπού πληθυσμού είναι αυτή μεταξύ 25 και 49 ετών, όπου η μέση ηλικία είναι τα 37 έτη σε σύγκριση με τη μέση ηλικία των Ελβετών πολιτών που είναι τα 44 έτη.

Στο τέλος του 2015, υπολογίζεται ότι περίπου το 25% των αλλοδαπών που διέμεναν στην Ελβετία ήταν μόνιμοι κάτοικοι. Το ποσοστό αυτό οφείλεται στα διάφορα μεταναστευτικά κύματα, στην υπερβολικά περιοριστική πολιτική για θέματα πολιτογράφησης και το υψηλό ποσοστό γεννήσεων και το χαμηλό ποσοστό θνησιμότητας του αλλοδαπού πληθυσμού. Η πλειονότητα των αλλοδαπών που μένουν μόνιμα στην Ελβετία κατάγονται από χώρες της Ευρώπης. Το 66% από αυτούς προέρχονται από κράτη-μέλη του UE/AELS, όπως η Ιταλία, η Γερμανία, η Πορτογαλία και η Γαλλία. Οι πολίτες των χωρών αυτών αντιπροσωπεύουν τα τρία τέταρτα της κοινότητας. Οι Ιταλοί αποτελούν τη μεγαλύτερη ομάδα (311.700 άτομα) και έπονται οι Γερμανοί (300.700 άτομα), οι Πορτογάλοι (267.500 άτομα) και οι Γάλλοι (123.000 άτομα). Το υπόλοιπο μέρος του αλλοδαπού πληθυσμού προέρχεται από άλλα ευρωπαϊκά κράτη και χώρες που δεν είναι μέλη του UE/AELS, όπως το Κόσοβο, η Σερβία και η Τουρκία. Οι μεγαλύτερες μη ευρωπαϊκές κοινότητες προέρχονται από την Ασία. Για την ακρίβεια, 27.700 άτομα κατάγονται από τη Σρι Λάνκα, 17.100 άτομα από την Κίνα και 13.100 άτομα από την Ινδία. Ακόμη, υπάρχουν και άλλες μη ευρωπαϊκές ομάδες αλλοδαπών, όπως από τη Νότια Αμερική (19.700 Βραζιλιάνοι) και την Αφρική (24.900 Ερυθραίοι).

Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα ομοσπονδιακά στατιστικά στοιχεία, έως και το τέλος του 2016, στην Ελβετία ζούσαν 2.029.527 αλλοδαποί πολίτες. Με άλλα λόγια, σημειώθηκε μία αύξηση της τάξης του 2% περίπου σε σχέση με το 2015. Τα δύο τρίτα του πληθυσμού αυτού κατάγονται από κράτη-μέλη του UE/AELS (69%) και το υπόλοιπο 31% προέρχεται από άλλες χώρες. Αν και το 2016 παρατηρήθηκε αύξηση του αλλοδαπού πληθυσμού της χώρας, οι κύριες χώρες προέλευσης παραμένουν οι ίδιες, όπως προαναφέρθηκαν. Μία αλλαγή



παρατηρήθηκε ως προς τους αιτούντες άσυλο. Το 2016, καταγράφηκαν 27.207 αιτούντες άσυλο. Οι κύριες χώρες προέλευσης των αιτούντων άσυλο ήταν η Ερυθραία, το Αφγανιστάν, η Συρία, η Σομαλία, η Σρι Λάνκα και το Ιράκ. Από αυτούς, σχεδόν 6.000 άτομα κατάφεραν να τους χορηγηθεί άσυλο.

Το 2016, 100.217 μετανάστες κατέφθασαν στην Ελβετία από κράτη-μέλη του UE-28/AELS, από τους οποίους τα δύο τρίτα μετανάστευσαν για επαγγελματικούς λόγους. Εδώ και εβδομήντα χρόνια, η αναζήτηση εργασίας παραμένει η κύρια κινητήρια δύναμη της μετανάστευσης στην Ελβετία. Οι διακινούμενοι πολίτες από χώρες του UE-17/AELS εργάζονται κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών (80%). Επιπλέον, το 18% του μόνιμου πληθυσμού, το οποίο προέρχεται από παλαιές χώρες του UE, απασχολείται επαγγελματικά στον βιομηχανικό-βιοτεχνικό τομέα και το 2% στον αγροτικό τομέα. Παρόμοια είναι η κατάσταση του ενεργού πληθυσμού που προέρχεται από χώρες του UE-85: η μετανάστευση σε ποσοστό περίπου 74% αφορούσε τον τομέα των υπηρεσιών και σε ποσοστό 18% αφορούσε τον βιομηχανικό-βιοτεχνικό τομέα. Ωστόσο, αν συγκριθούν τα ποσοστά αυτά με τη μετανάστευση που προήλθε από την περιοχή UE-17/AELS, διαπιστώνεται ότι υψηλότερο ποσοστό ατόμων (8%) βρήκε δουλειά στον αγροτικό τομέα. Όσον αφορά τους Βούλγαρους και τους Ρουμάνους πολίτες που λαμβάνουν μισθό (UE-2), στην πλειονότητά τους εργάζονται στον τομέα των υπηρεσιών (74%), ενώ περίπου το 17% απασχολείται στον βιομηχανικό τομέα και τον τομέα του λιανικού εμπορίου και το υπόλοιπο 9% στον αγροτικό τομέα.

Το 2014, το ύψος των μισθών του αλλοδαπού εργατικού δυναμικού διατηρήθηκε σε χαμηλότερο επίπεδο από το αντίστοιχο των Ελβετών πολιτών. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχει διαφορά της τάξης του 13,1% υπέρ του ελβετικού εργατικού δυναμικού. Βέβαια, η διαφορά αυτή που εντοπίζεται στους μισθούς γηγενών και αλλοδαπών δεν μας επιτρέπει να κάνουμε λόγο για μισθολογικές διακρίσεις διότι: από τη μία πλευρά, το αλλοδαπό εργατικό δυναμικό είναι μικρότερης ηλικίας κατά μέσο όρο, και από την άλλη πλευρά, υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ Ελβετών και αλλοδαπών ως προς το μορφωτικό τους επίπεδο, καθώς επίσης, ως προς τους οικονομικούς οργανισμούς στους οποίους εργάζονται. Στη διάρκεια της τετραετίας 2010-2014, το μέσο επίπεδο των μισθών των αλλοδαπών εργαζόμενων αυξήθηκε σε ποσοστό 4%, ενώ των Ελβετών πολιτών αυξήθηκε κατά 3,5%.

Παραδοσιακά, οι αλλοδαποί έρχονται στην Ελβετία για επαγγελματικούς λόγους. Όσοι μετανάστες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη διάρκεια της καριέρας τους υποστηρίζονται πλήρως και εκπαιδεύονται από ήδη υπάρχοντες οργανισμούς, όπως τα εργατικά σωματεία. Βέβαια, το συμπέρασμα που προέκυψε από τα ανακτηθέντα δεδομένα είναι ότι οι μετανάστες εργαζόμενοι αμείβονται λιγότερο και φαίνεται ότι έχουν χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο από τους ντόπιους. Δεν γνωρίζουμε, αν το γεγονός αυτό οφείλεται σε έλλειψη αναγνώρισης των προηγούμενων δεξιοτήτων τους, ή, όπως προκύπτει από επίσημες πηγές, μάλλον πρόκειται για τη συνήθεια των Ελβετών να αποφεύγουν να κάνουν κάποιες δουλειές τις οποίες θεωρούν υποδεέστερες σε σχέση με το υψηλό μορφωτικό τους επίπεδο. Επομένως, στις μέρες μας, το πρόβλημα της αναγνώρισης των προηγούμενων δεξιοτήτων των μεταναστών δεν είναι τόσο σχετικό. Η αλλαγή που πραγματοποιήθηκε αφορούσε τις μαζικές

ροές μεταναστών, όπως συνέβη στη δεκαετία 1980, κατά την οποία οι μετανάστες προέρχονταν από χώρες της πρώην Γιουγκοσλαβίας, ενώ σήμερα οι αιτούντες άσυλο, οι πρόσφυγες και οι προσωρινοί κάτοικοι προέρχονται κυρίως από την Αφρική. Γι' αυτό, η προώθηση της διαδικασίας ένταξης των μεταναστών αυτών στην αγορά εργασίας αποτελεί άμεση προτεραιότητα για το ελβετικό κράτος.

## ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Οι μετανάστες εργαζόμενοι είναι, κατά μέσο όρο, κάπως νεότεροι από τους Βρετανούς εργαζόμενους. Το 2015, περίπου το 35% των αλλοδαπών εργαζόμενων ήταν ηλικίας 25-35 ετών, ενώ στην ίδια ηλικιακή ομάδα ανήκε το 23% των Βρετανών εργαζόμενων. Εντούτοις, οι Βρετανοί εργαζόμενοι συγκεντρώνουν υψηλότερο ποσοστό στη νεότερη ηλικιακή στατιστική ομάδα (16-24 ετών) και τις γηραιότερες (46-55 ετών και 56-64 ετών) του εργατικού δυναμικού.

Από το 1993, το ποσοστό απασχόλησης των μεταναστών ήταν χαμηλότερο από αυτό των ντόπιων κατοίκων. Τα τελευταία χρόνια, η διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ Βρετανών και μεταναστών έχει μειωθεί στους άνδρες, αλλά έχει παραμείνει σταθερή στις γυναίκες. Κατά μέσο όρο, την περίοδο 1993-2015, το ποσοστό ανεργίας των αλλοδαπών στη Βρετανία ήταν υψηλότερο από αυτό των γηγενών. Οι άνδρες μετανάστες εντάσσονται στις δύο χαμηλότερα αμειβόμενες επαγγελματικές κατηγορίες (στοιχειώδη επαγγέλματα και επαγγέλματα του τομέα μεταποίησης) και σε μία από τις υψηλότερα αμειβόμενες επαγγελματικές κατηγορίες (εξειδικευμένα επαγγέλματα), ενώ οι μετανάστριες ασχολούνται περισσότερο με εξειδικευμένα επαγγέλματα (π.χ. νοσηλεύτριες, μηχανικοί, επαγγελματίες του κλάδου των τεχνολογιών των πληροφοριών και των τηλεπικοινωνιών και επαγγελματίες υγείας), αλλά και με στοιχειώδη επαγγέλματα (π.χ. καθαρίστριες, τραπεζοκόμοι και υπάλληλοι τροφοδοσίας), και επαγγέλματα παροχής προσωπικής φροντίδας.

Στα τέλη της δεκαετίας του 1990, τα ημερομίσθια των μεταναστών κατά μέσο όρο ξεπέρασαν τα ημερομίσθια των Βρετανών εργαζόμενων.

Τα ποσοστά απασχόλησης ποικίλλουν ανάλογα με τη χώρα καταγωγής: οι μετανάστες της κατηγορίας A8<sup>17</sup> σημειώνουν υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης. Το 2015, τα ποσοστά απασχόλησης των ανδρών εργαζόμενων της κατηγορίας A8 (91%), της κατηγορίας A2 (89%), της Ωκεανίας (87%), της Ινδίας (84%), του Πακιστάν (80%) και του Μπαγκλαντές (79%) ήταν υψηλότερα σε σχέση με τα αντίστοιχα των Βρετανών ανδρών (78%). Οι άνδρες εργαζόμενοι από τα EU-14 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν παρόμοιο ποσοστό απασχόλησης με αυτό των Βρετανών (78%). Αντιθέτως, οι μετανάστες από κάποιες ασιατικές χώρες παρουσιάζουν σημαντικά χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης σε σχέση με τους Βρετανούς πολίτες. Ιδιαίτερα μεγάλες διαφορές διαπιστώνονται στον γυναικείο πληθυσμό. Μόνο οι

<sup>17</sup> Οι «A8 χώρες» αποτελούν μία ομάδα οκτώ χωρών από το σύνολο των 10 χωρών που εντάχθηκαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2004.



Erasmus+

εργαζόμενες που προέρχονται από την Ωκεανία, την κατηγορία A8 και τα EU-14 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης από τις Βρετανίδες (79%, 78% και 74% αντίστοιχα). Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών εργαζόμενων από το Μπαγκλαντές και το Πακιστάν ανέρχεται περίπου στο ένα τρίτο του ποσοστού απασχόλησης των Βρετανίδων.

Το ποσοστό ανεργίας υπολογίζει τον αριθμό των ατόμων του οικονομικά ενεργού πληθυσμού που βρίσκονται σε κατάσταση ανεργίας. Ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός περιλαμβάνει όλα τα άτομα που εργάζονται (δηλ. υπάλληλοι ή αυτοαπασχολούμενοι) και τους ανέργους (δηλ. τα άτομα που δεν έχουν δουλειά, αλλά είναι διαθέσιμα για εργασία και ψάχνουν για δουλειά). Από το 1993, τα ποσοστά ανεργίας των Βρετανών και των αλλοδαπών εργαζόμενων ακολούθησαν παρόμοια τάση, αλλά στη συνέχεια ακολούθησαν πτωτική πορεία ως το 2001. Κατόπιν, αυξήθηκαν στα τέλη της δεκαετίας του 2000 και τελικά μειώθηκαν από το 2013 και εξής. Τα τελευταία χρόνια, παρουσιάστηκε σύγκλιση των ποσοστών ανεργίας των αλλοδαπών ανδρών και των Βρετανών. Αντίθετα, στις Βρετανίδες παρατηρείται μικρότερο ποσοστό ανεργίας σε σχέση με τις αλλοδαπές γυναίκες.

Μερικές φορές, ενδέχεται να υπάρχει αναντιστοιχία μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου ενός ατόμου και του επιπέδου δεξιοτήτων που απαιτείται για να ασκήσει το επάγγελμά του στο Ηνωμένο Βασίλειο. Είναι γνωστό ότι κάποιες συγκεκριμένες ομάδες αλλοδαπών εργαζόμενων (π.χ. πρόσφατοι μετανάστες από τις A8 χώρες) προσλαμβάνονται συχνά σε δουλειές που δεν ανταποκρίνονται στο πραγματικό επίπεδο της μόρφωσης και των δεξιοτήτων που διαθέτουν. Το 2015, μεγαλύτερα ποσοστά αλλοδαπών ανδρών προσελήφθησαν σε σύγκριση με τους Βρετανούς σε εξειδικευμένα επαγγέλματα (π.χ. επαγγελματίες πληροφορικής και επαγγελματίες υγείας) και στα δύο χαμηλότερα αμειβόμενα επαγγέλματα: στοιχειώδη επαγγέλματα (π.χ. καθαριστές, τραπεζοκόμοι και υπάλληλοι τροφοδοσίας) και επαγγέλματα του τομέα μεταποίησης (π.χ. επαγγελματίες οδηγοί, χειριστές επεξεργασίας τροφίμων, ποτών και καπνού). Για την ακρίβεια, περίπου το 30% των αλλοδαπών ανδρών εργαζόμενων προσελήφθησαν σε στοιχειώδη επαγγέλματα και επαγγέλματα του τομέα μεταποίησης έναντι ποσοστού 20% των Βρετανών. Οι διαφορές στα επαγγελματικά χαρακτηριστικά μεταξύ αλλοδαπών γυναικών και Βρετανίδων μοιάζουν σε μεγάλο βαθμό με αυτές των ανδρών. Μεγαλύτερο ποσοστό μεταναστριών ασχολείται με εξειδικευμένα επαγγέλματα καθώς και επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης, δηλ. στοιχειώδη επαγγέλματα και επαγγέλματα του τομέα μεταποίησης. Σχεδόν το 29% των μεταναστριών απασχολείται σε θέσεις νοσηλευτριών και μαιών.

Σε σύγκριση με τον βρετανικό πληθυσμό, το αλλοδαπό εργατικό δυναμικό έχει αποκτήσει μεγαλύτερη μόρφωση. Βάσει της ηλικίας κατά την οποία τα άτομα αυτά ολοκλήρωσαν την υποχρεωτική εκπαίδευση, στο διάστημα 1993-2015, παρατηρήθηκε βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου τόσο για τους Βρετανούς όσο και για τους αλλοδαπούς εργαζόμενους. Ωστόσο, οι αλλοδαποί, άνδρες και γυναίκες, παρουσίασαν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο από τους Βρετανούς στη διάρκεια αυτής της περιόδου, με αποτέλεσμα το χάσμα του μορφωτικού επιπέδου να αυξάνεται με την πάροδο του χρόνου. Εντύπωση προκαλεί το



Erasmus+

γεγονός ότι οι νεοαφιχθέντες αλλοδαποί εργαζόμενοι είναι περισσότερο μορφωμένοι όχι μόνο από τους Βρετανούς εργαζόμενους αλλά και από όλους τους υπόλοιπους μετανάστες. Το 2015, περίπου το 10% των νεοαφιχθέντων αλλοδαπών ανδρών εργαζόμενων είχε ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση ως την ηλικία των 16 ετών σε σύγκριση με το 17% του συνόλου των αλλοδαπών ανδρών εργαζόμενων και σχεδόν το 42% των Βρετανών. Το 2015, σχεδόν ένας στους δύο πρόσφατους μετανάστες ανήκε στην υψηλότερη βαθμίδα εκπαίδευσης σε σχέση με έναν στους τέσσερις Βρετανούς εργαζόμενους.

## Τομείς-στόχοι του έργου

### ΑΥΣΤΡΙΑ: ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ

Οι μισθωτοί που δεν έχουν ιστορικό μετανάστευσης δραστηριοποιούνται κυρίως στους τομείς της κατασκευής προϊόντων (13%), **του λιανικού εμπορίου** (11%), της υγειονομικής περίθαλψης (8%) και των κατασκευών (6%). Οι σημαντικότεροι τομείς απασχόλησης για τους μετανάστες εργαζόμενους είναι ο τομέας της κατασκευής προϊόντων (16%) και **του λιανικού εμπορίου** (15%) και έπονται **ο τομέας τουριστικών καταλυμάτων και ο τομέας της γαστρονομίας (τομέας τουρισμού, 11%)**. Ωστόσο, παρατηρήθηκαν σαφείς διαφοροποιήσεις μεταξύ των διαφόρων γενεών μεταναστών. Για παράδειγμα, **η πρώτη γενιά μεταναστών** εργάζεται κατά κύριο λόγο στους τομείς της κατασκευής προϊόντων (16%), **του λιανικού εμπορίου** (14%), **του τουρισμού** (12%) και των κατασκευών (11%), σε αντίθεση με **τη δεύτερη γενιά μεταναστών** που απασχολείται κυρίως στους τομείς **του λιανικού εμπορίου** (21%) και της κατασκευής προϊόντων (18%), αλλά λιγότερο συχνά στους τομείς των κατασκευών (8%) ή **του τουρισμού** (5%).<sup>18</sup>

### ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ

Η τουριστική βιομηχανία διαδραματίζει σπουδαίο ρόλο στη αυστριακή οικονομία όσον αφορά τις οικονομικές επιδόσεις, την εξωτερική οικονομική ολοκλήρωση, καθώς συμβάλλει στον ισοσκελισμό των επιδόσεων, και την αγορά εργασίας της Αυστρίας. Συνολικά, (από πλευράς άμεσης και έμμεσης προστιθέμενης αξίας) τα έσοδα που προέκυψαν από τον τομέα του τουρισμού της Αυστρίας το 2015 ανήλθαν στο ποσό των 24,11 δισεκατομμυρίων ευρώ. Ο κλάδος του τουρισμού προσφέρει δυνατότητες εργασίας σε όσους επιθυμούν να εργαστούν, αν και η κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας τον Απρίλιο και τον Νοέμβριο φανερώνει ότι ο εν λόγω κλάδος έχει ανάγκη από εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό.

Η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού, ειδικά στην πόλη Τιρόλο, έχει ως αποτέλεσμα, για παράδειγμα, περιορισμένο ωράριο λειτουργίας και μειωμένες ημέρες λειτουργίας των εστιατορίων, λιγότερες επιλογές για τους τουρίστες και εν τέλει μικρότερη δημιουργία αξίας. Το 2015, η πλειονότητα των εργαζόμενων στον τομέα του τουρισμού εργαζόταν στη Βιέννη (43.152 άτομα – 21,1%) και έπονταν το Τιρόλο (19,6%) και το Σάλτσμπουργκ (13%). Το 2015, ο συνολικός αριθμός των απασχολούμενων στον τουριστικό τομέα της Αυστρίας ανήλθε στα 204.984 άτομα, ενώ το ποσοστό ανεργίας διαμορφώθηκε στο 17,1%, δηλ. στους 56.894 ανέργους.<sup>19</sup>

Το βασικό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στον τομέα του τουρισμού είναι η έλλειψη ασφάλειας διαβίωσης, καθώς 56% των ατόμων αυτών με δυσκολία μπορούν να

<sup>18</sup> Statistik Austria (2016a)

<sup>19</sup> AMS (2015)

ανταπεξέλθουν οικονομικά στις ελάχιστες συνθήκες διαβίωσης και 22% δεν μπορεί να ζήσει μόνο με το ατομικό του εισόδημα σύμφωνα με τον δείκτη εργασιακού κλίματος.

Ο τομέας του τουρισμού στην Αυστρία αντιμετωπίζει πρόβλημα έλλειψης εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού εξαιτίας του γεγονότος ότι οι περισσότεροι Αυστριακοί εγκαταλείπουν τον τομέα αυτό μόλις περάσουν την ηλικία των 30 ετών. Η τάση αυτή έχει ως αποτέλεσμα οι εταιρείες που προσφέρουν προγράμματα μαθητείας/πρακτικής άσκησης να μη μπορούν να βρουν αρκετούς μαθητευόμενους. Γενικά, ο τουριστικός τομέας πάσχει λόγω της κακής του εικόνας, των χαμηλών μισθών, των βαρδιών κατά τα Σαββατοκύριακα, της δυσκολίας εξισορρόπησης εργασίας και οικογενειακής ζωής καθώς επίσης λόγω της εργασιακής ανασφάλειας που προκαλεί σε άτομα ηλικίας 50 ετών ή άνω των 50 ετών. Ως προς τα προγράμματα μαθητείας/πρακτικής άσκησης, ο τουριστικός τομέας συγκαταλέγεται μεταξύ των δέκα πιο συνηθέστερων μαθητειών στην Αυστρία. Βέβαια, εξακολουθεί να υπάρχει το πρόβλημα των χαμηλών μισθών στον τομέα του τουρισμού σε σχέση με τους υπόλοιπους τομείς.

Σύμφωνα με την πρόβλεψη 2020+ για τον κλάδο του τουρισμού, θα υπάρξει διαρκής ανάπτυξη νέων ιδεών στον χώρο των τροφίμων και αύξηση του αριθμού των εστιατορίων στα κέντρα των πόλεων. Στις αγροτικές περιοχές, προβλέπεται ο συνεχής μαρασμός των παραδοσιακών και των τοπικών εστιατορίων. Λόγω των μεταβολών αυτών στον τουριστικό τομέα, θα αναδυθούν κάποιες νέες ειδικότητες, όπως ο ειδικός τουρισμού υγείας, ο ειδικός ηλεκτρονικού τουρισμού ή ακόμη και ο ειδικός σε θέματα τουρισμού και βιωσιμότητας.

### **ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ**

Ο τομέας του λιανικού εμπορίου στην Αυστρία προς το παρόν περιλαμβάνει 107.159 επιχειρήσεις και 485.377 άτομα ως σύνολο εργαζομένων κατά μέσο όρο ετησίως. Το 2016, περιλάμβανε 133.355 χειρώνακτες, 399.372 υπαλλήλους και 15.055 μαθητευόμενους/ασκούμενους.

Ο τομέας αυτός χαρακτηρίζεται από μεγάλο αριθμό εργασιών μερικής απασχόλησης και υψηλότερο ποσοστό γυναικών εργαζόμενων σε σχέση με τους υπόλοιπους τομείς. Για τον λόγο αυτό, η πόλη της Βιέννης ξεκίνησε ένα πιλοτικό έργο με σκοπό να γίνει ο τομέας του λιανικού εμπορίου περισσότερο ελκυστικός για τους άνδρες ασκούμενους. Από το 2016, τα εκπαιδευτικά καταστήματα Hofer και Lidl επιλέγουν περισσότερους άνδρες ασκούμενους από ασκούμενες για την επάνδρωση των επιχειρήσεών τους. Στα κέντρα των πόλεων και στα εμπορικά κέντρα απαιτείται νέο προσωπικό, ενώ στις αγροτικές περιοχές τα μικρά καταστήματα λιανικού εμπορίου κλείνουν και οι ευκαιρίες απασχόλησης εξανεμίζονται.

Σύμφωνα με τις προβλέψεις για τον τομέα του λιανικού εμπορίου, υπάρχει μία τάση να δημιουργηθούν μεγαλύτερα εμπορικά κέντρα και να ενισχυθούν τα online καταστήματα λιανικής πώλησης. Μία τέτοια εξέλιξη θα οδηγήσει στον συνεχή μαρασμό των τοπικών καταστημάτων και στη ανάγκη προσαρμογής του επιχειρηματικού μοντέλου στις νέες συνθήκες, δηλ. ο συνδυασμός του παραδοσιακού λιανικού εμπορίου με το ηλεκτρονικό



λιανικό εμπόριο θα αποτελεί το κλειδί για την επιτυχία. Όπως είναι φυσικό, θα προκύψουν νέα επαγγέλματα από αυτές τις μελλοντικές δομικές μεταβολές. Για παράδειγμα, θα χρειάζονται ειδικοί που θα συνδυάζουν χαρακτηριστικά του παραδοσιακού λιανικού εμπορίου με το ηλεκτρονικό λιανικό εμπόριο καθώς επίσης ειδικοί διαχείρισης εφοδιαστικής αλυσίδας λιανικού εμπορίου και ειδικοί/αναλυτές δεδομένων λιανικού εμπορίου.

## ΕΛΛΑΔΑ: ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ

### ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ

Σύμφωνα με τη Eurostat<sup>20</sup>, το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ) της Ελλάδας μειώθηκε τα τελευταία χρόνια εξαιτίας της σφοδρής οικονομικής κρίσης. Το 2016, το κατά κεφαλήν ΑΕΠ ανερχόταν στο ποσό των 16.300 ευρώ, αρκετά πιο χαμηλά από το ποσό των 29.000 ευρώ των EU-28 κρατών-μελών και από το ποσό των 31.600 ευρώ των 19 χωρών της Ευρωζώνης.

Ο κλάδος του τουρισμού στην Ελλάδα θεωρείται ως ένας από τους σημαντικότερους τομείς της οικονομίας της χώρας. Σύμφωνα με το Συμβούλιο Παγκόσμιου Τουρισμού και Ταξιδιών<sup>21</sup>, τα Ταξίδια και ο Τουρισμός συμβάλλουν αποφασιστικά στο ΑΕΠ της Ελλάδας, στην απασχόληση, στις εξαγωγές και τις επενδύσεις και έχουν αρκετά αισιόδοξες προοπτικές ως το 2026.

Σύμφωνα με τις «Κατευθύνσεις Εθνικής Αναπτυξιακής Στρατηγικής 2014-2020 στον Τομέα του Τουρισμού» του Υπουργείου Τουρισμού της Ελλάδας, η συνεισφορά του Τουρισμού στο ΑΕΠ της χώρας μπορεί να βελτιωθεί περαιτέρω. Επιπλέον, μπορούν να γίνουν συγκεκριμένες παρεμβάσεις εκσυγχρονισμού σχετικά με την παράταση της τουριστικής περιόδου, την παροχή νέων μορφών και υπηρεσιών και την αύξηση της τουριστικής έντασης (αριθμός επισκεπτών ανά 1.000 μόνιμους κατοίκους). Αξίζει να σημειωθεί ότι η άμεση συνεισφορά του τουρισμού στην απασχόληση είναι σε υψηλότερα επίπεδα στην Ελλάδα από ότι σε ανταγωνίστριες χώρες (π.χ. Τουρκία, Μάλτα, Κύπρος). Το ίδιο συμβαίνει και με τη συνεισφορά του Τουρισμού στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, γεγονός που υπογραμμίζει την αυξημένη παραγωγικότητα αυτού του τομέα.

Η μελέτη του Ιδρύματος Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ)<sup>22</sup> κατέδειξε ότι ο τουρισμός συνεισφέρει σε ποσοστό περίπου 5% επί των συνολικών (δημοσίων) εσόδων που προέρχονται από την έμμεση φορολογία, σχετίζεται με ένα ευρύ φάσμα οικονομικών δραστηριοτήτων αλλά παρουσιάζει σημαντικές διαφορές ανάλογα με τη γεωγραφική περιοχή της Ελλάδας, κυρίως από πλευράς κύκλου εργασιών και μέσου αριθμού διανυκτερεύσεων. Τα συμπεράσματα αυτά αποδεικνύουν τη δυνατότητα περαιτέρω ανάπτυξης του τουριστικού τομέα μέσω της δημιουργίας νέων προϊόντων και υπηρεσιών.

<sup>20</sup> Eurostat (2017a)

<sup>21</sup> World Travel and Tourism Council (2016)

<sup>22</sup> ΙΟΒΕ (2012)

Ακόμη, σύμφωνα με τον «Τουριστικό Στρατηγικό Σχεδιασμό 2021» που αναπτύχθηκε από τον Σύνδεσμο Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ), αναμένεται ότι μέσα στα επόμενα οκτώ έως δέκα χρόνια, ο τουρισμός θα εξελιχθεί σε βασικό τομέα ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας, με τη συνεισφορά του στο ΑΕΠ της Ελλάδας να ξεπερνά το ποσό των 45 δισεκατομμυρίων ευρώ, ενώ παράλληλα ο αριθμός των εργαζόμενων στον τομέα αυτό θα υπερβεί το 1 εκατομμύριο. Επομένως, σχεδιάζεται η δημιουργία ενός ισχυρού και διαφοροποιημένου χαρτοφυλακίου έξι προϊόντων, καθώς επίσης μίας σειράς συμπληρωματικών και εξειδικευμένων προϊόντων, η οποία θα συνοδεύεται από αύξηση των επενδύσεων σε συναφείς υποδομές. Οι προαναφερθείσες έξι κατηγορίες προϊόντων είναι οι ακόλουθες:

- Sun & Beach
- Ναυτικός τουρισμός
- City break
- Ιαματικός τουρισμός
- Πολιτιστικός/Θρησκευτικός τουρισμός
- Συνεδριακός τουρισμός

Αυτές οι βασικές κατηγορίες προϊόντων εμπλουτίζονται από άλλες υποστηρικτικές κατηγορίες προϊόντων, όπως «ο αγροτουρισμός», «ο οικοτουρισμός» και ο «γαστροτουρισμός».

## ΥΓΕΙΑ

Σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή<sup>23</sup>, η κατάσταση της υγείας των ανθρώπων που ζουν στην Ελλάδα είναι αρκετά καλή, καθώς το 2015 υπολογίστηκε ότι το 24% του πληθυσμού έπασχε από χρόνια προβλήματα υγείας. Το 2014, η Ελλάδα διέθετε 2,6 νοσοκομεία, 423,8 κλίνες<sup>24</sup> και 99,2 φαρμακεία ανά 100.000 κατοίκους. Επιπλέον, υπήρχαν 6,3 γιατροί ανά 1.000 κατοίκους. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat<sup>25</sup>, το 2014 οι δαπάνες ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης στην Ελλάδα ανήλθαν στο ποσό των 14,711 εκατομμυρίων ευρώ (8,29% του ΑΕΠ, 1.350,65 ευρώ ανά κάτοικο) και ποσοστό 58% του παραπάνω ποσού διατέθηκε στις θεραπευτικές φροντίδες και τη φροντίδα αποκατάστασης. Όσον αφορά τα προγράμματα χρηματοδότησης, περίπου το 60% προερχόταν από το κράτος και υποχρεωτικά ανταποδοτικού χαρακτήρα χρηματοδοτικά προγράμματα υγειονομικής περίθαλψης.<sup>26</sup>

Ακόμη, η Eurostat παραθέτει λεπτομερείς πληροφορίες ως προς την απασχόληση στον τομέα της υγείας στην Ελλάδα.<sup>27</sup> Το 2014, εκτιμάται ότι προσελήφθησαν σε νοσοκομεία 24.577 γιατροί, 22.444 επαγγελματίες νοσηλευτικής και μαιευτικής, 15.398 βοηθοί επαγγελματιών νοσηλευτικής και 6.389 βοηθοί στον τομέα της υγείας. Σε γενικές γραμμές, 96.909 άτομα

<sup>23</sup> Hellenic Statistical Authority (2016a)

<sup>24</sup> Σύμφωνα με την Eurostat, οι κλίνες που παρείχαν τα δημόσια νοσοκομεία ήταν διπλάσιες από τις κλίνες των ιδιωτικών νοσοκομείων.

<sup>25</sup> Eurostat (2016b)

<sup>26</sup> Eurostat (2016a)

<sup>27</sup> Eurostat (2016c)

εργάζονταν σε νοσοκομεία ήδη από το 2014. Δυστυχώς, η ισχυρή οικονομική κρίση έχει επίσης επηρεάσει την απασχόληση του ιατρικού προσωπικού στην Ελλάδα, γεγονός που ώθησε 68.807 γιατρούς και 17.595 νοσηλευτές να μεταναστεύσουν σε χώρες του εξωτερικού.<sup>28</sup>

## ΙΤΑΛΙΑ: ΓΕΩΡΓΙΑ, ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ ΚΑΙ ΚΛΩΣΤΟΨΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ

### ΓΕΩΡΓΙΑ

Οι αγροτικές δραστηριότητες καλύπτουν περίπου το 40% του ιταλικού εδάφους με καλλιέργειες ποικίλων ειδών: δημητριακά, κηπευτικές καλλιέργειες, καλλιέργειες ξυλωδών, καλλιέργειες γρασιδιού και χορτονομής. Τα τελευταία πέντε χρόνια, η αξία της ιταλικής γεωργίας αυξήθηκε από 3-5% σε ετήσια βάση, ενώ το ΑΕΠ της χώρας παρέμεινε σταθερό, παρουσιάζοντας αύξηση περίπου της τάξης του 1% ετησίως. Την ίδια περίοδο, οι ιταλικές γεωργικές εξαγωγές αυξήθηκαν κατά 5%. Υπάρχουν 77 αγροτικά προϊόντα για τα οποία η Ιταλία συγκαταλέγεται μεταξύ των τριών κύριων εξαγωγέων παγκοσμίως. Συγκεκριμένα, η Ιταλία κατέχει το μεγαλύτερο μερίδιο του παγκόσμιου εμπορίου για 23 από τα παραπάνω προϊόντα (ζυμαρικά, ντομάτες, ξύδι, λάδι, φασόλια κ.).

Σε αντίθεση με τους άλλους τομείς, η αυξανόμενη αξία του αγροτικού τομέα επέδρασε θετικά στην απασχόληση σημειώνοντας ετήσια αύξηση περίπου 3-4% κατά τα τελευταία πέντε χρόνια. Δυστυχώς, μόνο ένα μικρό μέρος του εργαζόμενου πληθυσμού μπορεί να επωφεληθεί από αυτή την εξέλιξη. Συγκεκριμένα, στην Ιταλία μόλις το 5,5% του συνολικού εργατικού δυναμικού απασχολείται στον αγροτικό τομέα. Είναι προφανές ότι η απασχόληση στη γεωργία είναι περισσότερο διαδεδομένη στη νότια Ιταλία και στα δύο μεγαλύτερα νησιά, τη Σικελία και τη Σαρδηνία, από ότι στο βόρειο τμήμα της χώρας .

Η καλή κατάσταση στην οποία βρίσκεται ο αγροτικός τομέας φαίνεται από το γεγονός ότι επηρεάζει τις επιλογές επαγγελματικού προσανατολισμού: από το 2013 παρατηρείται αύξηση των ατόμων που εγγράφηκαν στα τμήματα του Γεωπονικού Πανεπιστημίου (+40%) και αυξανόμενες προσπάθειες για την επανακαλλιέργεια εκτάσεων γης που ήταν εγκαταλελειμμένες εδώ και δεκαετίες. Ένα ακόμη σπουδαίο επίτευγμα της Ιταλίας στον αγροτικό τομέα είναι η κυριαρχία της στην παραγωγή βιολογικών προϊόντων. Καμία άλλη ευρωπαϊκή χώρα δεν έχει τόσους παραγωγούς όσους η Ιταλία (43.852 εργοστάσια, 17% του συνόλου της Ευρώπης). Η Ιταλία καταλαμβάνει την έκτη θέση παγκοσμίως όσον αφορά την έκταση γης βιολογικά καλλιεργούμενων προϊόντων και η έκταση αυτή αυξάνεται κατά 70.000 εκτάρια ετησίως.

Τέλος, ο ιταλικός αγροτικός τομέας παρουσιάζει μία τάση ποσοτικής αύξησης και ποιοτικής ανάπτυξης. Η τάση αυτή επηρεάζει διαφορετικά τις ανάγκες και τις προοπτικές απασχόλησης: από τη μία πλευρά, υπάρχει ανάγκη για εργατικό δυναμικό χαμηλής ειδίκευσης για εποχική

<sup>28</sup> Eurostat (2016d)

απασχόληση. Από την άλλη πλευρά, κρίνεται αναγκαία η πρόσληψη περισσότερο ειδικευμένου προσωπικού για τη διαχείριση εντατικών και υψηλής ποιότητας καλλιεργειών.

### **ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ**

Ο τομέας των κατασκευών περιλαμβάνει 549.846 ενεργές επιχειρήσεις<sup>29</sup> και πάνω από 1,4 εκατομμύρια εργαζόμενους (9,1% του συνολικού εργατικού δυναμικού). Οι κατασκευαστικές εταιρείες υπολογίζεται ότι απασχολούν πάνω από 800.000 εργαζόμενους (7,8% του συνολικού εργατικού δυναμικού). Στον κατασκευαστικό τομέα, υπάρχουν κατά μέσο όρο 2,6 εργαζόμενοι ανά εταιρεία, αριθμός μικρότερος από τον εθνικό μέσο όρο των 3,7 εργαζόμενων. Η οικονομική πορεία του κατασκευαστικού κλάδου συνδέεται άρρηκτα με την ιταλική οικονομία, η οποία αποτελείται από βιοτεχνίες σε ποσοστό 38,2%. Πρόκειται για έναν κρίσιμο παράγοντα, ο οποίος εμποδίζει τη σταθερή αναζωογόνηση της ιταλικής οικονομίας συνολικά.

Από το 2008 έως και το δεύτερο τρίμηνο του 2016, οι θέσεις εργασίας μειώθηκαν σε ποσοστό 25,4% (496.100 εργαζόμενοι). Για την ακρίβεια, 349.300 μισθωτοί και 14.800 ελεύθεροι επαγγελματίες επηρεάστηκαν από αυτή τη μείωση. Οι καθοριστικοί παράγοντες της οικονομικής κρίσης είναι η μειωμένη ζήτηση και η έλλειψη ρευστότητας στις επιχειρήσεις. Η κρίση που παρουσιάστηκε στον χώρο των επενδύσεων είχε ως αποτέλεσμα οι εργασίες του κατασκευαστικού κλάδου να απαιτούν περισσότερες ικανότητες καινοτομίας και χρήσης νέων τεχνολογιών στους εξής τομείς<sup>30</sup>: (α) νέες κατασκευαστικές λύσεις που επιτρέπουν εξοικονόμηση ενέργειας και πιστοποίηση ενεργειακής απόδοσης κτηρίων, (β) νέα κατασκευαστικά υλικά επιβαρύνουν λιγότερο το περιβάλλον και υψηλής ενεργειακής απόδοσης, (γ) νέα αντισεισμικά υλικά και τεχνικές και (δ) νέες λύσεις σχεδιασμού για «κοινωνική στέγαση», η οποία ζητείται ολοένα και περισσότερο από τις δημόσιες υπηρεσίες.

Τα προγράμματα κατάρτισης με σκοπό την επικαιροποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων είναι ζωτικής σημασίας για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας μίας επιχείρησης και εγγυώνται καινοτομία για τη βιωσιμότητα, την εξοικονόμηση ενέργειας και την ενεργειακή απόδοση, που πλέον δεν αποτελούν εξειδικευμένες αγορές αλλά μέρος των προδιαγραφών κατασκευής νέων κτηρίων. Οι τρεις τομείς στους οποίους εντοπίζονται οι περισσότερες ανάγκες είναι **η διοίκηση** (διαχείριση έργου, marketing, συμπράξεις κτλ.), **η παραγωγή** (ανάγνωση και ερμηνεία του σχεδίου, αναβάθμιση των τεχνικών-επαγγελματικών δεξιοτήτων κτλ.) και **κομβικές δεξιότητες** (ανανέωση των κανόνων ασφαλείας, διαχείριση των αποβλήτων κτλ.).

### **ΚΛΩΣΤΟΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ**

Ο τομέας της κλωστοϋφαντουργίας και της μόδας αποτελεί στρατηγικής σημασίας τομέα για τις ιταλικές μάρκες προϊόντων. Από οικονομική άποψη, πρόκειται για έναν από τους πιο σημαντικούς τομείς της ιταλικής οικονομίας. Οι παρακάτω αριθμοί επιβεβαιώνουν την άποψη αυτή: παραγωγή προϊόντων αξίας 52,4 δισεκατομμυρίων ευρώ (το 2015), 402.700

<sup>29</sup> ISTAT (2013)

<sup>30</sup> SUB-PIANO FORMATIVO C - EDILIZIA E COSTRUZIONI REGIONE: FRIULI VENEZIA GIULIA

εργαζόμενοι και εμπορικό ισοζύγιο αξίας 8,5 δισεκατομμυρίων ευρώ. Ο τομέας αυτός καταλαμβάνει παραδοσιακά τη δεύτερη θέση στη δημιουργία πλεονάσματος στο εμπορικό ισοζύγιο μετά τον τομέα μηχανολογίας.

Από το 2000 και εξής, ο τομέας αυτός αντιμετώπισε τη δυσκολότερη φάση στην πορεία της ιστορίας του. Ο αριθμός των εργαζόμενων σε αυτό τον τομέα έχει μειωθεί από 900.000 άτομα το 2000 σε 600.000 άτομα το 2015, γεγονός το οποίο καταδεικνύει μία συνεχή μείωση του αριθμού των επιχειρήσεων που ισοδυναμεί με μείωση της τάξης του 1,1% ετησίως. Παρά τις ασταθείς συνθήκες που επικρατούν στην αγορά, τα ποσοστά απασχόλησης ήταν ελαφρώς θετικά για το έτος 2016 (+0,6%).

Οι ιταλικές επιχειρήσεις εξακολουθούν να είναι ανταγωνιστικές, εφόσον η προσφορά των προϊόντων ικανοποιεί τις ανάγκες μίας εξειδικευμένης αγοράς υψηλής ποιότητας. Η προσφορά των ιταλικών προϊόντων μόδας και κλωστοϋφαντουργίας απευθύνεται στις παραδοσιακές αγορές της Ευρώπης, της Ρωσίας, των ΗΠΑ και της Ιαπωνίας, καθώς και σε νέες αναδυόμενες αγορές, όπως της Ασίας. Τα βασικά στοιχεία της ανταγωνιστικότητας είναι η καινοτομία, η έρευνα και η ανάπτυξη προϊόντων σε συνδυασμό με την τεχνογνωσία και τη συνέργεια της εφοδιαστικής αλυσίδας. Ο τομέας της κλωστοϋφαντουργίας και της μόδας τυγχάνει θετικής αποδοχής από τις ξένες αγορές, ενώ παρουσιάζει συρρίκνωση στην εσωτερική αγορά. Τα αριθμητικά στοιχεία δείχνουν ότι η Ιταλία αντιπροσωπεύει μία παγκοσμίου φήμης χώρα παραγωγής και εξαγωγών προϊόντων μόδας υψηλής ποιότητας και αποτελεί τον τρίτο εξαγωγέα παγκοσμίως σε αυτό τον τομέα.

## ΣΟΥΗΔΙΑ: ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Περίπου το ένα τρίτο των ταχέως αναπτυσσόμενων εταιρειών στη Σουηδία βρίσκονται στην περιοχή της Στοκχόλμης. Πολλές επιχειρήσεις εντάσσονται σε αγορές εντάσεως γνώσης. Η ύπαρξη προοπτικών εκπαίδευσης και μελλοντικής απασχόλησης γίνονται ολοένα και πιο αναγκαίες στην περιοχή.<sup>31</sup>

Ένα πρόβλημα είναι ότι η ανάπτυξη της αγοράς κατοικιών δεν ανταποκρίνεται στην ανάγκη για χώρους εκπαίδευσης και απασχόλησης. Ένα άλλο πρόβλημα είναι ο χρόνος που απαιτείται για να εισέλθουν οι μετανάστες στην αγορά εργασίας.

«Από την ομάδα που αποτέλεσε αντικείμενο μελέτης, διαπιστώθηκε ότι τα περισσότερα άτομα έχουν έρθει ως πρόσφυγες ή οικογενειακοί μετανάστες από χώρες εκτός της περιοχής της Σκανδιναβίας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τη χρονιά που έπεται της μετανάστευσης, τα

<sup>31</sup> <http://www.lansstyrelsen.se/Stockholm/SiteCollectionDocuments/Sv/publikationer/2016/rapport-2016-16.pdf> - σελίδα 3 (An education and labour market forecast until 2025 by the County Administrative Board in Stockholm)

περισσότερα άτομα σπουδάζουν. Με την πάροδο του χρόνου, το ποσοστό απασχόλησης αυξάνεται. Μετά από 10 χρόνια παραμονής στη Σουηδία, περίπου το 60% των γυναικών που είχαν μεταναστεύσει ως πρόσφυγες ή οικογενειακές μετανάστριες βρίσκουν δουλειά. Όσον αφορά τους άνδρες, πάνω από το 60% των προσφύγων και περίπου το 70% των οικογενειών των μεταναστών εργάζονται."<sup>32</sup>

## ΥΓΕΙΑ

Ο τομέας ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης αποτελεί έναν κλάδο, ο οποίος αντιμετωπίζει έλλειψη εργατικού δυναμικού στην περιοχή της Στοκχόλμης. Η κατάσταση είναι σοβαρή σε αυτό τον τομέα, διότι υπάρχει πολύ μικρή προσφορά εργασίας σε σχέση με τη ζήτηση εργασίας. Οι λόγοι στους οποίους οφείλεται αυτό το φαινόμενο είναι κυρίως οι χαμηλοί μισθοί και οι εργασιακές συνθήκες που προκαλούν άγχος.

Σύμφωνα με την πρόβλεψη του Διοικητικού Συμβουλίου της Κομητείας για το 2025, θα χρειαστούν 24% περισσότεροι νοσηλευτές και 32% περισσότερο προσωπικό παροχής φροντίδας σε ηλικιωμένους. Τα ποσοστά αυτά αντιστοιχούν στο διπλάσιο αριθμό εργαζόμενων από αυτούς που υπάρχουν τη δεδομένη στιγμή σε κάθε περιοχή.

Στο συγκεκριμένο τομέα, υπάρχουν πολλές αναπτυξιακές ευκαιρίες. Τα τελευταία χρόνια, ο αριθμός των εργαζόμενων έχει αυξηθεί σε υπηρεσίες ξενοδοχείων, εστίασης, καλλωπισμού κτλ. Για τα επόμενα περίπου δύο χρόνια, η Υπηρεσία Απασχόλησης έχει επισημάνει την αυξημένη ζήτηση για υπηρεσίες εξυπηρέτησης πελατών.

## ΕΛΒΕΤΙΑ: ΓΕΩΡΓΙΑ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ

### ΓΕΩΡΓΙΑ

Η γεωργία ήταν ανέκαθεν αλληλένδετη με τον χώρο της πολιτικής. Πρόκειται για τον μοναδικό τομέα της οικονομίας στην Ελβετία που διαθέτει ειδική Ομοσπονδιακή Αρχή. Επίσης, ένα σύνολο επακριβών διατάξεων και κανονισμών διέπουν την ελβετική γεωργία, όπως για παράδειγμα ο Γεωργικός Νόμος και διάφορα υπουργικά διατάγματα. Αυτό το αυστηρό κανονιστικό πλαίσιο υπάρχει ηθελημένα και συγκεκριμένα ο Γεωργικός Νόμος βρίσκεται σε ισχύ ήδη από το 1951. Ο Νόμος αυτός, επηρεαζόμενος σε μεγάλο βαθμό από τις εμπειρίες του Β' παγκοσμίου Πολέμου, αποσκοπούσε στην εδραίωση μίας ανθηρής αγροτικής κοινότητας και ενός παραγωγικού αγροτικού τομέα με σκοπό τη διασφάλιση συνεχούς παροχής τροφίμων προς τον πληθυσμό, ακόμη και σε περιόδους κρίσης.

Προς το παρόν, ο αγροτικός τομέας της Ελβετίας διανύει μία δύσκολη περίοδο. Στο παρελθόν, το κράτος προστάτευε τους Ελβετούς αγρότες από την εισαγωγή φθηνών ξένων προϊόντων μέσω των υψηλών τελωνειακών δασμών και άλλων περιορισμών που εφάρμοζε σε αυτά. Στις

---

<sup>32</sup> Στατιστικές ειδήσεις ληφθείσες από: SCB 2014-12-09 09:30 No 2014: 315

μέρες μας αυτό πλέον δεν ισχύει, καθώς τις τελευταίες δεκαετίες η συμβολή της γεωργίας στο ακαθάριστο εθνικό προϊόν της χώρας ολοένα και μειώνεται. Οι μικρές, παραδοσιακές επιχειρήσεις, οι οποίες αποτελούσαν τον πυρήνα της γεωργίας, όχι μόνο δεν είναι πλέον ανταγωνιστικές αλλά συγχρόνως τίθεται θέμα βιωσιμότητάς τους. Αμέσως μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, σχεδόν το 25% του ελβετικού πληθυσμού εργαζόταν στον αγροτικό τομέα, ποσοστό το οποίο σήμερα έχει υποχωρήσει δραματικά στο 3%.

Το 2016, οι Ελβετοί αγρότες λάμβαναν περίπου 2,9 δισεκατομμύρια φράγκα από άμεσες πληρωμές. Στη διάρκεια των τελευταίων ετών, μετά την αγροτική μεταρρύθμιση, η δημόσια συνεισφορά έχει μειωθεί. Τα επίσημα στοιχεία δείχνουν ότι οι ομοσπονδιακές δαπάνες για τον τομέα της γεωργίας και των τροφίμων ανέρχονται περίπου στο ποσό των 3,5 δισεκατομμυρίων φράγκων, ενώ εκτιμάται ότι οι φορολογούμενοι πληρώνουν σχεδόν 4 δισεκατομμύρια φράγκα ετησίως για τη γεωργία. Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) επικρίνει συχνά αυτού του ύψους τη δημόσια συνεισφορά στη γεωργία. Οι άμεσες πληρωμές, ανεξαρτήτως παραγωγής, αποτελούν βασικούς άξονες της ελβετικής γεωργικής πολιτικής. Διατηρούν αμείωτη την προσπάθεια προς μία περισσότερο βιώσιμη γεωργία, η οποία απαιτείται από τον πληθυσμό και στις μέρες μας σχεδόν το 11% των γεωργικών εκτάσεων καλλιεργείται κατόπιν σοβαρών οικολογικών ενδείξεων.

Οι βασικές ανάγκες της γεωργίας εντοπίζονται στα εξής σημεία: μείωση των τιμών παραγωγής, ώστε να είναι περισσότερο εφικτή η επιβίωση των μικρών επιχειρήσεων, και επαναπροώθηση της απασχόλησης στον εν λόγω τομέα. Ένα ακόμη χαρακτηριστικό του τομέα αυτού είναι η εποχική ανάγκη εργατικού δυναμικού. Οι μικρές επιχειρήσεις συνήθως απασχολούν μικρό αριθμό υπαλλήλων στη διάρκεια του έτους, αλλά, όμως, στην πραγματικότητα χρειάζονται περισσότερους σε περιόδους αυξημένης παραγωγής.

## ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ

Στην Ελβετία, δύο εμπορικοί συνεταιρισμοί, ο Migros (με κύκλο εργασιών ύψους 26,7 εκατομμυρίων ευρώ και 87.000 εργαζόμενους) και ο **Coop** (με κύκλο εργασιών ύψους 27 εκατομμυρίων ευρώ και 75.000 εργαζόμενους) έχουν υπό τον έλεγχό τους περίπου το 70% του ελβετικού λιανικού εμπορίου. Ωστόσο, την τελευταία δεκαετία, ξένες αλυσίδες σούπερ μάρκετ, όπως τα Lidl και τα Aldi, έχουν, επίσης, εξαπλωθεί στην Ελβετία, με αποτέλεσμα την εξασθένιση του καθεστώτος δυοπωλίου. Στο μεταξύ, οι δύο νέες αυτές αλυσίδες λιανεμπορίου έχουν κατακτήσει περίπου το 5% της αγοράς λιανικού εμπορίου. Μία εξίσου ανταγωνιστική επιχείρηση στον ίδιο χώρο είναι η Manor, με κύκλο εργασιών ύψους 2,8 δισεκατομμυρίων φράγκων και 10.600 εργαζόμενους.

Μία βασική αλλαγή που έχει συμβεί στον χώρο του λιανεμπορίου, και η οποία έχει συμβεί σε παγκόσμια κλίμακα τα τελευταία χρόνια, είναι η αύξηση της σημασίας του online λιανικού εμπορίου. Ο κύκλος εργασιών σε αυτό τον τομέα εξακολουθεί να βρίσκεται σε μέτρια επίπεδα σε σχέση με τη συνολική αγορά. Ωστόσο, οι προαναφερθέντες συνεταιρισμοί είχαν κύκλο εργασιών ύψους 158 και 87 εκατομμυρίων φράγκων αντίστοιχα.

Αν για τον τομέα του λιανικού εμπορίου τροφίμων, ο προσανατολισμός είναι περισσότερο εθνικός ή ακόμη και τοπικός, τότε στους υπόλοιπους τομείς του λιανικού εμπορίου ο προσανατολισμός έχει περισσότερο διεθνή χαρακτήρα. Αυτό ισχύει στον κλάδο λιανικής πώλησης ειδών οικιακού εξοπλισμού και επίπλων, στον οποίο η σουηδική επιχείρηση IKEA θεωρείται ηγέτιδα, και στον κλάδο της ένδυσης και της μόδας, όπου την πρωτοκαθεδρία έχει η ισπανική αλυσίδα καταστημάτων Zara. Μία ακόμη ξένη αλυσίδα καταστημάτων που κυριαρχεί στον χώρο των πολυμέσων είναι η Mediamarkt.

Βάσει πρόσφατων στοιχείων, ο κύκλος εργασιών στον τομέα του λιανικού εμπορίου μειώθηκε κατά 1,4% σε ονομαστικές τιμές τον Απρίλιο του 2017 σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος. Η ονομαστική αξία του κύκλου εργασιών, εποχικά διορθωμένη, υποχώρησε κατά 2,3% σε σχέση με τον προηγούμενο μήνα. Ο πραγματικός κύκλος εργασιών στον τομέα του λιανικού εμπορίου εξίσου διορθωμένος για την περίοδο των εκπτώσεων και των διακοπών σημείωσε πτώση της τάξης του 1,2% τον Απρίλιο του 2017 σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά. Η πραγματική ανάπτυξη λαμβάνει υπόψη της τον πληθωρισμό. Συγκριτικά με τον προηγούμενο μήνα, ο πραγματικός κύκλος εργασιών του λιανικού εμπορίου, προσαρμοσμένος σε εποχικές διακυμάνσεις, παρουσίασε μείωση 2,4%. Προσαρμοσμένος στην περίοδο των εκπτώσεων και των διακοπών, ο κλάδος του λιανικού εμπορίου, πλην των πρατηρίων καυσίμων, κατέγραψε μείωση 1,7% της ονομαστικής αξίας του κύκλου εργασιών τον Απρίλιο του 2017 σε σύγκριση με τον Απρίλιο του 2016 (σε πραγματικές τιμές -1,4%). Οι λιανικές πωλήσεις τροφίμων, ποτών και καπνού σημείωσαν πτώση της τάξης του 0,6% της ονομαστικής αξίας του κύκλου εργασιών (σε πραγματικές τιμές -0,8%), ενώ ο μη διατροφικός τομέας σημείωσε ονομαστικές απώλειες της τάξης του 3,0% (σε πραγματικές τιμές -1,6%). Με εξαίρεση τα πρατήρια καυσίμων, ο τομέας του λιανικού εμπορίου παρουσίασε μία εποχικά προσαρμοσμένη πτώση της ονομαστικής αξίας του κύκλου εργασιών της τάξης του 2,4% σε σχέση με τον προηγούμενο μήνα (σε πραγματικές τιμές -2,6%). Οι λιανικές πωλήσεις τροφίμων, ποτών και καπνού παρουσίασαν ονομαστικές απώλειες της τάξης του 1,0% (σε πραγματικές τιμές -1,1%). Ο μη διατροφικός τομέας παρουσίασε απώλειες κατά 1,9% (σε πραγματικές τιμές -2,6%).<sup>33</sup>

Το λιανικό εμπόριο αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους εργοδότες στην Ελβετία, καθώς προσφέρει σχεδόν το 7% των θέσεων εργασίας ολόκληρης της αγοράς εργασίας. Επιπλέον, πρόκειται για έναν σημαντικό παράγοντα της επαγγελματικής κατάρτισης: ένας στους οκτώ Ελβετούς ασκούμενους εκπαιδεύεται στον τομέα του λιανικού εμπορίου. Αν και ο τομέας αυτός ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό από τους διάφορους επιμέρους τομείς του, η γενική πτώση καταδεικνύει μία κρίσιμη οικονομική κατάσταση. Κάτι τέτοιο μπορεί να φαντάζει ανησυχητικό από πλευράς απασχόλησης, αλλά οι επιπτώσεις για τους μετανάστες δεν πρέπει να είναι τόσο σοβαρές όσο για τους Ελβετούς πολίτες, οι οποίοι αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία των εργαζόμενων στον τομέα αυτό.

<sup>33</sup> <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/industria-servizi.assetdetail.2743629.html>



## ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ: ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

### ΥΓΕΙΑ

Σύμφωνα με την έκθεση UK WORK-INT, η πρόσληψη του προσωπικού πραγματοποιείται μέσω του Trust, παρά σε νοσοκομειακό επίπεδο. Οι περισσότερες κενές θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου καθώς και οι μόνιμες θέσεις σε όλους τους τομείς και σε όλα τα επίπεδα δημοσιεύονται στην ιστοσελίδα Trust και είναι ανοικτές σε ξένους υποψήφιους, αν και τα προαπαιτούμενα μετανάστευσης και αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων διαφέρουν κατά περίπτωση. Ανέκαθεν, τόσο στο Εθνικό σύστημα Υγείας (NHS - National Health Service), όσο και στο συγκεκριμένο Trust, γίνονταν ποικίλες προσπάθειες προσέλκυσης και πρόσληψης αλλοδαπών εργαζόμενων στον τομέα της ιατρικής και της νοσηλευτικής/μαιευτικής σε διαφορετικά χρονικά διαστήματα και από διάφορα μέρη του κόσμου.

Οι μετανάστες επαγγελματίες υγείας αποτελούν ένα σημαντικό και πολυάριθμο μέρος του εργατικού δυναμικού στον τομέα της υγείας του Ηνωμένου Βασιλείου και η συμβολή τους υπήρξε πολύτιμη από τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. Όπως προαναφέρθηκε στην έκθεση UK WORK-INT, οι πραγματικοί αριθμοί, ιδιαίτερα των μεταναστών ιατρών και νοσηλευτών, έχουν παρουσιάσει διακυμάνσεις στο πέρασμα του χρόνου ανάλογα με τις ελλείψεις βρετανικού εργατικού δυναμικού στον χώρο της υγείας και τις συντονισμένες κυβερνητικές προσπάθειες προσέλκυσης εργαζόμενων από το εξωτερικό. Το 2013, αν και το ποσοστό των αλλοδαπών ατόμων επί της συνολικής απασχόλησης στο Ηνωμένο βασίλειο ανερχόταν σε 15,2%, οι μετανάστες υπερεκπροσωπούσαν στους επαγγελματίες υγείας – 25,2%. Πιο συγκεκριμένα, σχεδόν το ένα πέμπτο των νοσηλευτών και το ένα τρίτο των γενικών ιατρών στο Ηνωμένο Βασίλειο γεννιούνται στο εξωτερικό.

Σύμφωνα με την έκθεση UK WORK-INT, η πρόσληψη ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού εκτός Ηνωμένου Βασιλείου είναι ζωτικής σημασίας για τον τομέα της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης. Επιπλέον, προτείνεται να γίνει μία ποιοτική μεταστροφή της εξάρτησης από «αλλοδαπό» εργατικό δυναμικό υψηλής ειδίκευσης σε «ντόπιο» εργατικό δυναμικό που θα έχει μορφωθεί και εκπαιδευτεί στο Ηνωμένο Βασίλειο. Η μεταστροφή αυτή εκφράζεται στην κυβερνητική ρητορική σχετικά με τον σχεδιασμό του εργατικού δυναμικού στον κλάδο της υγείας και σε απόψεις για αύξηση των μεταναστευτικών περιορισμών κατά την είσοδο και εγκατάσταση εργαζόμενων υψηλής ειδίκευσης έχοντας ως σκεπτικό την επίτευξη καλύτερης ενσωμάτωσης των μεταναστών.<sup>34</sup> Παράλληλα, υπάρχουν στοιχεία που αποδεικνύουν ένα κύμα μετανάστευσης: οι Βρετανοί ειδικευμένοι γιατροί και νοσηλευτές φεύγουν στο εξωτερικό για να δουλέψουν σε χώρες όπως, η Αυστραλία, η Νέα Ζηλανδία, ο Καναδάς και η Ανατολική Ασία.<sup>35</sup> Ακόμη, η ίδια έκθεση έδειξε ότι παρατηρείται πρόσφατα μία ποσοτική μεταστροφή από το κυρίαρχο μοτίβο της μεταπολεμικής Βρετανίας να προσλαμβάνονται γιατροί και νοσηλευτές από την Ασία, την Αφρική και τις χώρες της Καραϊβικής – πολλές από τις οποίες, όχι, όμως, όλες, ήταν πρώην αποικίες – στην πρόσληψη εργαζόμενων από χώρες

<sup>34</sup> Jayaweera and Oliver (2013)

<sup>35</sup> General Medical Council (2014), Royal College of Nursing (2014)

του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (European Economic Area - EEA). Αυτή η νέα τάση έχει πάρει τη μορφή εκστρατειών ενεργού πρόσληψης, ιδιαίτερα νοσηλευτικού προσωπικού στον ΕΟΧ. Μερικοί από τους παράγοντες που σχετίζονται με αυτή τη μεταστροφή είναι τα δικαιώματα ελεύθερης κυκλοφορίας και η αυτόματη αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων των πολιτών του ΕΕΑ σε συνδυασμό με τη διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την τρέχουσα οικονομική κρίση σε ορισμένες χώρες, τη συμμόρφωση στον Κώδικα Ορθής Πρακτικής WHO περί της μη στέρησης απαραίτητων επαγγελματιών της υγείας στις αναπτυσσόμενες χώρες εκτός του ΕΟΧ.<sup>36</sup>

Οι εγγεγραμμένοι πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο μητρώο του Συμβουλίου Νοσηλευτικής και Μαιευτικής (Nursing and Midwifery Council - NMC) αποτελούσαν το 7% των νέων εγγραφών αλλοδαπών το 2003/04 αλλά το 2013/14 εκτοξεύθηκαν σε ποσοστό 87%.<sup>37</sup> Στο μητρώο του Γενικού Ιατρικού Συμβουλίου (General Medical Council - GMC) το ποσοστό των αποφοίτων του ΕΟΧ αυξήθηκε κατά 19% στο διάστημα 2010 έως 2013 σε σύγκριση με μία αύξηση της τάξης του 2,8% για τους Διεθνείς Αποφοίτους Ιατρικών Σχολών (International Medical Graduates - IMGs) (εκτός ΕΟΧ) την ίδια χρονική περίοδο (General Medical Council 2014). Εντούτοις, το απόθεμα των γιατρών και των νοσηλευτών που προέρχονται από χώρες εκτός του ΕΟΧ εξακολουθεί να υπερβαίνει το αντίστοιχο που προέρχεται από χώρες εντός του ΕΟΧ:<sup>38</sup> Για παράδειγμα, το 2013, το 10% όλων των γιατρών του ιατρικού μητρώου είχε λάβει το πρώτο πτυχίο ιατρικής σε χώρα του ΕΟΧ, ενώ λίγο περισσότεροι από το ένα τέταρτο (26%) ήταν IMGs.<sup>39</sup>

Ο όρος «ενσωμάτωση» αναφέρεται στη σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ των μεταναστών και των ανθρώπων καθώς και των οργανισμών της κοινωνίας υποδοχής. Σύμφωνα με τον Spencer (2011), κατά τη χρήση του όρου, σε διάφορες συζητήσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο περισσότερο παρά στην Ευρώπη, υπάρχουν υπαινιγμοί για μετανάστες «που γίνονται όμοιοι» με τα μέλη της κοινωνίας υποδοχής— δηλαδή, η ενσωμάτωση αποτελεί μία μονόπλευρη διαδικασία προς έναν μόνο επιθυμητό σκοπό για τους μετανάστες και με λιγότερη έμφαση σε διαρθρωτικά και ατομικά εμπόδια που δημιουργούνται στην κοινωνία υποδοχής.

Οι τομείς ένταξης των μεταναστών, ειδικά στον χώρο εργασίας, μπορούν να είναι, για παράδειγμα διαρθρωτικοί (π.χ. αναγνώριση τυπικών προσόντων, εξέλιξη επαγγελματικής καριέρας), κοινωνικοί (σχέσεις στον χώρο εργασίας), πολιτισμικοί (π.χ. αλλαγές συμπεριφοράς, πρακτικών εργασίας και συμπεριφοράς συναδέλφων της χώρας υποδοχής προς τους μετανάστες συναδέλφους), αστικοί/πολιτικοί (συμμετοχή σε σωματεία εργαζομένων. Οι παράγοντες που διευκολύνουν ή εμποδίζουν τη διαδικασία της ενσωμάτωσης είναι:<sup>40</sup> (α) αυτοί που σχετίζονται με τους μετανάστες (π.χ. προσόντα/δεξιότητες, ευχέρεια στη γλώσσα της χώρας υποδοχής, κίνητρα εργασίας) (β)

<sup>36</sup> Jayaweera (2014)

<sup>37</sup> Royal College of Nursing (2014)

<sup>38</sup> Sumption and Young (2014)

<sup>39</sup> General Medical Council (2014)

<sup>40</sup> Spencer (2011)



Erasmus+

εκείνοι που σχετίζονται με την κοινωνία υποδοχής (π.χ. ευκαιρίες εξέλιξης επαγγελματικής καριέρας, θεσμικές διακρίσεις, συμπεριφορά των συναδέλφων και των διευθυντών) και (γ) πολιτικές πρωτοβουλίες, όπως κανονισμοί μετανάστευσης και όσοι επιβάλλονται από επαγγελματικούς ρυθμιστικούς φορείς, καθώς επίσης πολιτικές και μέτρα για την ισότητα και τη διαφορετικότητα στην απασχόληση και τον χώρο εργασίας.

## ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Ο τομέας των υπηρεσιών βρίσκεται στην καρδιά της οικονομικής ανάπτυξης του Ηνωμένου Βασιλείου. Πρόκειται για τον μοναδικό μεγάλο κλάδο που έχει ξεπεράσει το μέγεθος που είχε πριν την οικονομική ύφεση. Η οικονομία του Ηνωμένου Βασιλείου βασίζεται στον τομέα των υπηρεσιών περισσότερο από κάθε άλλη χώρα της ομάδας G7.

Τη φετινή χρονιά οι επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών της Βρετανίας ανέκαμψαν μετά από μία περίοδο ηρεμίας και επεκτάθηκαν με ταχύτατους ρυθμούς από τα τέλη του 2016. Ο τελευταίος διαγνωστικός έλεγχος στον τομέα αυτό, ο οποίος συγκεντρώνει πάνω από το 75% της οικονομικής παραγωγής, έδειξε ότι ο ρυθμός δραστηριότητας παρουσίασε άνοδο τριμηνιαίου ύψους τον Μάρτιο. Παρά τα στοιχεία που αποδεικνύουν ότι ο υψηλότερος πληθωρισμός είχε αρνητικές επιπτώσεις στις δαπάνες για ξενοδοχεία, εστιατόρια, γυμναστήρια και κομμωτήρια, οι εξαγωγείς υπηρεσιών ενισχύθηκαν από την πτώση που σημειώθηκε στην αξία της λίρας.

Σύμφωνα με τη μηνιαία έρευνα Markit/CIPS, η επιχειρηματική δραστηριότητα ανήλθε από τη χαμηλή τιμή 53,3 των τελευταίων πέντε μηνών τον Φεβρουάριο σε 55 τον Μάρτιο. Κάθε τιμή άνω του 50 δείχνει ότι ο τομέας επεκτείνεται. Η έρευνα κατέδειξε ότι η προώθηση νέων προϊόντων στην αγορά, η μεγάλη ζήτηση από τους πελάτες και η ενίσχυση από την παγκόσμια οικονομία που αρχίζει να ανακάμπτει βοήθησαν τον τομέα των υπηρεσιών τον μήνα Μάρτιο. Αξιοσημείωτη υπήρξε η ζήτηση από τις ΗΠΑ. Ο τομέας των υπηρεσιών εξακολουθεί να εξελίσσεται. Η εξάρτηση της οικονομίας του Ηνωμένου Βασιλείου από τις οικονομικές υπηρεσίες έχει περιοριστεί και συγκεκριμένα ο τομέας αυτός έχει παρουσιάσει μείωση της τάξης του 10% σε σχέση με το μέγεθος που είχε την εποχή πριν από την κρίση. Το κενό αυτό αναπληρώθηκε από υπηρεσίες πληροφορικής και επαγγελματικές υπηρεσίες — π.χ. νομικές υπηρεσίες, υπηρεσίες αρχιτέκτονα, υπηρεσίες παροχής συμβουλών σε θέματα διαχείρισης κτλ. — οι οποίες έχουν σημειώσει αύξηση 25%.

Το Ηνωμένο Βασίλειο πλέον έχει τεράστιο εμπορικό πλεόνασμα στον τομέα των υπηρεσιών, καθώς στο δεύτερο μισό του προηγούμενου έτους η χώρα για πρώτη φορά εξήγγελε περισσότερες υπηρεσίες σε σχέση με άλλα προϊόντα.

## Ανάγκες στην αγορά εργασίας ανά κλάδο

### ΑΥΣΤΡΙΑ: ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ

#### ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ

Ο δεύτερος μεγαλύτερος εργοδότης στην Αυστρία, δηλ. η αγορά του λιανικού εμπορίου χαρακτηρίζεται από έντονες διακυμάνσεις σε επίπεδο προσωπικού και σταθερές επαγγελματικές προοπτικές. Στον κλάδο αυτό επικρατεί μία τάση ψηφιοποίησης. Οι περισσότεροι από τους μισούς από τους περίπου 530.000 εργαζόμενους στον τομέα του εμπορίου ασχολούνται με τις λιανικές πωλήσεις. Ένα μεγάλο ποσοστό των επιχειρήσεων λιανικού εμπορίου βρίσκεται στη Βιέννη, την άνω και την Κάτω Αυστρία, καθώς και στα αστικά συγκροτήματα. Οι περισσότερες επιχειρήσεις εστιάζουν στον τομέα της ένδυσης, της εστίασης και τον τομέα DIY («Φτιάξτο μόνος σου»). Η αύξηση της απασχόλησης στον χώρο του λιανικού εμπορίου επηρεάζει κυρίως τις θέσεις μερικής απασχόλησης, με μεγαλύτερη ζήτηση στις αστικές περιοχές. Η δυναμική ανάπτυξη του ηλεκτρονικού εμπορίου έχει οδηγήσει σε αυξημένη ζήτηση διανομών δεμάτων. Λόγω της αλλαγής αυτής προς όφελος του ηλεκτρονικού εμπορίου, η ζήτηση γνώσεων για το ηλεκτρονικό επιχειρείν στο λιανικό εμπόριο, τις πωλήσεις και τη διανομή προϊόντων ολοένα και αυξάνεται. Υπηρεσίες όπως, η "Same Day Delivery" (η παράδοση προϊόντων την ημέρα της παραγγελίας), καθώς επίσης τα «έξυπνα» σχέδια εφοδιαστικής, η χρηστή διαχείριση έργων και η γνώση ξένων γλωσσών θεωρούνται απολύτως αναγκαία από τις διεθνείς αλυσίδες εφοδιαστικής. Οι δεξιότητες χρήσης υπολογιστή – από τη μία πλευρά, ο επαγγελματικός χειρισμός ειδικού και επιχειρηματικού software και από την άλλη πλευρά, οι βασικές γνώσεις για υπαλλήλους και μαθητευόμενους – απαιτούνται στην αγορά εργασίας.<sup>41</sup>

Στο τομέα του εμπορίου εργάζονται άτομα με διαφορετική επαγγελματική κατάρτιση και προσόντα. Το γεγονός αυτό επιτρέπει την είσοδο νεοεισερχόμενων υπαλλήλων σε αυτό τον χώρο εργασίας. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι σε αυτό τον τομέα αποτελούν την τρίτη πολυπληθέστερη ομάδα μεταξύ των δηλωμένων ανέργων που αναζητούν θέσεις εργασίας εξαιτίας των μεγάλων διακυμάνσεων. Το 19% του συνόλου των εργαζόμενων στον τομέα του λιανικού εμπορίου παραμένει για λιγότερο από έναν χρόνο στην ίδια εταιρεία. Πολλοί από τους ανθρώπους που έμειναν άνεργοι κατά τα έτη 2015 και 2016 εξαιτίας της χρεωκοπίας των επιχειρήσεων όπου εργάζονταν δεν έχουν βρει ακόμη δουλειά.

Ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό του αυστριακού εμπορικού τομέα είναι το υψηλό ποσοστό μερικής απασχόλησης (47%) το 2015, το οποίο συναντάται κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου. Αν και περίπου το 40% των εργαζόμενων στη χονδρική πώληση είναι γυναίκες, το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών στη λιανική πώληση αγγίζει σχεδόν το 70%. Υπολογίζεται ότι 15.055 άτομα και επομένως το 14% του συνόλου των ασκούμενων (2016) έκαναν πρακτική άσκηση σε επαγγέλματα του κλάδου του εμπορίου. Ακόμη, οι γυναίκες στην

<sup>41</sup> AMS 2017c

πλειονότητά τους επιλέγουν να κάνουν πρακτική άσκηση με αντικείμενο τη λιανική πώληση. Ωστόσο, ολοένα και περισσότερες εμπορικές επιχειρήσεις προτιμούν να απασχολούν σπουδαστές για πρακτική άσκηση, διότι δεν είναι σε θέση να καλύψουν τις ανάγκες τους.

Το ηλεκτρονικό εμπόριο βρίσκεται σε άνθιση. Οι αγορές μέσω smartphone αποτελούν πλέον μία καθημερινή πραγματικότητα για πολλούς ανθρώπους. Βέβαια, οι ειδικοί επισημαίνουν ότι, ο παραδοσιακός εμπορικός τομέας θα εξακολουθήσει να υφίσταται παράλληλα με το ηλεκτρονικό εμπόριο. Η δημιουργία ατμοσφαιρικών χώρων πωλήσεων γίνεται ολοένα και πιο σημαντική, αν και θα πρέπει να μειωθούν ο αποθηκευτικός χώρος και οι πάγιες δαπάνες. Πολλές επιχειρήσεις συνδυάζουν συγχρόνως το παραδοσιακό με το ηλεκτρονικό εμπόριο. Οι μεγαλύτερες ευκαιρίες για τις μικρές εμπορικές επιχειρήσεις είναι η δυνατότητα παροχής εξειδικευμένων υπηρεσιών. Από το φθινόπωρο του 2017 και εξής, στο πρόγραμμα μαθητείας/πρακτικής άσκησης λιανικής πώλησης θα προστεθεί μία νέα ειδικότητα: οι «ψηφιακές πωλήσεις» θα λάβουν υπόψη τη χρήση των ψηφιακών μέσων στον χώρο των πωλήσεων. Το 2018, αναμένεται ένα νέο πρόγραμμα μαθητείας/πρακτικής άσκησης με θέμα το ηλεκτρονικό εμπόριο, το οποίο ασχολείται αποκλειστικά με την επεξεργασία των online πωλήσεων.<sup>42</sup>

## ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ

Το 2016, ο εγχώριος τουρισμός συνέχισε να προκαλεί αύξηση του θετικού ισοζυγίου των τελευταίων ετών: νέα ρεκόρ καταγράφηκαν το 2016 με 41,3 εκατομμύρια αφίξεις και 141,5 εκατομμύρια διανυκτερεύσεις. Στους τομείς της φιλοξενίας και της γαστρονομίας, αναμένεται αύξηση της απασχόλησης. Το 2015, 202.944 άτομα προσελήφθησαν κατά μέσο όρο στους τομείς της φιλοξενίας και της γαστρονομίας κατά μέσο όρο. Συγκριτικά με το 2014, το ποσοστό απασχόλησης στον τομέα της φιλοξενίας αυξήθηκε κατά 1,7%, ενώ στον τομέα της γαστρονομίας κατά 3,3%. Σχεδόν το 60% του συνόλου των εργαζόμενων στους δύο αυτούς τομείς είναι γυναίκες. Σύμφωνα με τα στοιχεία για το τέταρτο τρίμηνο του 2016, από τους 250.400 εργαζόμενους σε αυτούς τους τομείς, οι 156.800 ήταν γυναίκες. Η αύξηση που παρατηρείται στην περιθωριακή μερική απασχόληση είναι πολύ μεγάλη. Αν και αναμένεται αύξηση των θέσεων εργασίας στον ξενοδοχειακό κλάδο, το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε κατά 7,6%, που ισοδυναμεί με περισσότερους από 44.400 εργαζόμενους για το έτος 2015. Υψηλότερα ποσοστά ανεργίας διαπιστώθηκαν στον τομέα της γαστρονομίας σε σχέση με τον τομέα της φιλοξενίας.

Οι ευκαιρίες στην αγορά εργασίας του τουρισμού είναι καλές τόσο για εξειδικευμένο, διοικητικό και βοηθητικό προσωπικό, καθώς επίσης, για μαθητευόμενους/ασκούμενους. Εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι δεν μπορούν να καλυφθούν όλες οι κενές θέσεις εργασίας, ιδιαίτερα οι εποχικές και οι θέσεις πρακτικής άσκησης σπουδαστών. Συγκεκριμένα, υπάρχει μεγάλη ζήτηση ατόμων που εργάζονται σε παραδοσιακά ξενοδοχεία, δηλ. ξενοδοχειακών επαγγελματιών, όπως μάγειρες, υπάλληλοι υποδοχής, υπεύθυνος εστιατορίου και βοηθητικό προσωπικό ξενοδοχείου.<sup>43</sup>

<sup>42</sup> AMS 2017d

<sup>43</sup> AMS 2017a

Γενικά, ο τομέας χαρακτηρίζεται από αυξανόμενες ανάγκες και αυξανόμενες απαιτήσεις. Είτε πρόκειται για την εξυπηρέτηση σε ένα εστιατόριο, την τοπική κουζίνα με βιολογικά προϊόντα, τις στοχευμένες συμβουλές σε ένα ταξιδιωτικό γραφείο είτε για την εξατομικευμένη παροχή βοήθειας στο ξενοδοχείο ή το γυμναστήριο – η ικανοποίηση των αναγκών του φιλοξενούμενου και του πελάτη απαιτεί υψηλού επιπέδου εξυπηρέτηση και επαγγελματική, ευγενική και φιλική συμπεριφορά εκ μέρους των υπαλλήλων. Η γνώση της γερμανικής γλώσσας θεωρείται αναγκαίο προαπαιτούμενο στον χώρο εργασίας, ενώ συγχρόνως τα αγγλικά και οι γλώσσες των κρατών της ανατολικής Ευρώπης αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία για τους επαγγελματίες και τα διευθυντικά στελέχη στον τουριστικό κλάδο. Επιπρόσθετα, υπάρχει μεγάλη ζήτηση στις υπηρεσίες μαγειρικής και σερβιρίσματος στον τομέα της γαστρονομίας. Η επιχειρηματική τεχνογνωσία και η ακρίβεια στον υπολογισμό τιμών είναι ιδιαίτερα σημαντικές για διευθυντικές θέσεις, καθώς πρέπει να ληφθούν υπόψη όχι μόνο οι ανάγκες των φιλοξενούμενων-πελατών, αλλά και διάφορες οικονομικές πτυχές. Οι απαιτούμενες γνώσεις πληροφορικής σε αυτό τον τομέα αφορούν τον ηλεκτρονικό τουρισμό, την προώθηση μέσω του διαδικτύου και τη γνώση λογισμικών πακέτων κράτησης θέσεων.<sup>44</sup>

## ΕΛΛΑΔΑ: ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ

### ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ

Ο κλάδος του τουρισμού παρουσιάζει συνεχή άνοδο τα τελευταία χρόνια δημιουργώντας υψηλή ζήτηση προσωπικού και σοβαρές προκλήσεις για το εργατικό δυναμικό που απασχολείται σε αυτό τον τομέα. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, το 61% των εργαζόμενων στον τουριστικό τομέα έχει ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και τη μεταλυκειακή επαγγελματική-τεχνική εκπαίδευση, ενώ μόλις το 14,8% έχει ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση ή διαθέτει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Επιπλέον, το 69% του συνόλου των υπαλλήλων στον τουριστικό τομέα εργαζόταν ως υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών και πωλητές. Τα τουριστικά επαγγέλματα στην πλειονότητά τους απαιτούν προσόντα μέσου επιπέδου. Ακόμη, ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι το 55% των εργαζόμενων στον κλάδο αυτό είναι άνδρες. Το 2014, εκτιμάται ότι οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας στον τομέα του τουρισμού και της φιλοξενίας ήταν 13.781.<sup>45</sup>

### ΥΓΕΙΑ

Τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής δείχνουν ότι το 64,8% των εργαζόμενων που απασχολούνται στον τομέα δραστηριοτήτων ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας έχει ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια και τη μεταλυκειακή εκπαίδευση, ενώ μόλις το 28,7% από αυτούς έχει ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση ή διαθέτει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Αξίζει να σημειωθεί, ότι το 73% του προσωπικού που εργάζεται σε αυτό τον τομέα είναι είτε επαγγελματίες (65%) είτε τεχνικοί και επαγγελματίες συναφών κλάδων (35%).

<sup>44</sup> AMS 2017b

<sup>45</sup> Hellenic Statistical Authority (2014b)

Επομένως, στα περισσότερα επαγγέλματα αυτού του κλάδου απαιτούνται προσόντα υψηλού επιπέδου. Το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται σε αυτό τον τομέα είναι ιδιαίτερα υψηλό (67%). Το 2014, υπολογίζεται ότι οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας στον τομέα δραστηριοτήτων ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας ήταν 1.534.<sup>46</sup>

Αναφορικά με τους μετανάστες (τα σχετικά στοιχεία για τους πρόσφυγες δεν είναι διαθέσιμα), τα άτομα ηλικίας 15-64 ετών που γεννήθηκαν (ή τουλάχιστον ένας από τους γονείς τους γεννήθηκε) στο εξωτερικό υπολογίζεται ότι ανήλθαν στις 776.027 το 2014. Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία, τα άτομα αυτά στη συντριπτική τους πλειοψηφία είχαν ολοκληρώσει το πολύ τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Αν ληφθεί υπόψη το μορφωτικό επίπεδο των ατόμων που εργάζονται ήδη σε αυτούς τους τομείς ενδιαφέροντος, διαπιστώνεται ότι οι μετανάστες φαίνεται να έχουν περισσότερες πιθανότητες να εργαστούν στον τομέα της φιλοξενίας και της γαστρονομίας παρά στον τομέα δραστηριοτήτων ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας.<sup>47</sup>

#### ΙΤΑΛΙΑ: ΓΕΩΡΓΙΑ, ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ ΚΑΙ ΚΛΩΣΤΟΨΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ

Το 2015, ο αριθμός των μεταναστών που ήταν σε θέση να εργαστούν (ηλικίας 15 ετών και άνω) ήταν περίπου 4 εκατομμύρια, εκ των οποίων 2.359.065 εργάζονταν, 456.115 έψαχναν για δουλειά και 1.270.242 ήταν αδρανείς. Συγκρίνοντας το έτος 2015 με το 2014 γίνεται φανερό ότι η τάση όσον αφορά την απασχόληση του ιταλικού πληθυσμού (+0.6%) ήταν χαμηλότερη σε σχέση με το επίπεδο απασχόλησης των μεταναστών από την Ευρωπαϊκή Ένωση (+4.6%) και εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης (+2%). Επιπλέον, παρατηρήθηκε μείωση του αριθμού των μεταναστών που έψαχναν για δουλειά από 465.695 (2014) σε 456.115 (2015), με αντίστοιχη μείωση του αριθμού των μεταναστών εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης (-2,8%). Η μείωση αυτή συμβαδίζει με την αντίστοιχη τάση του ιταλικού πληθυσμού που ισοδυναμεί με ποσοστό 7%.

Παρά την αύξηση του αριθμού των μεταναστών εργαζόμενων το 2015, οι μετανάστριες εξακολουθούν να βρίσκονται στην πιο μειονεκτική θέση σε σχέση με την αγορά εργασίας. Η κατάσταση των μεταναστριών αντιπροσωπεύει μία από τις πιο προβληματικές εργασιακές και κοινωνικές πτυχές. Τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών που κατάγονται από το Πακιστάν (67,3%), την Αίγυπτο (62,1%), την Τυνησία (44,1%) και τη Γκάνα (37,2%) είναι εξαιρετικά υψηλά, αλλά ακόμη πιο περίπλοκο είναι το φαινόμενο της αδράνειας. Τα ποσοστά αδράνειας των γυναικών από το Πακιστάν, την Αίγυπτο, το Μπαγκλαντές και την Ινδία είναι πάνω από 80% σε σύγκριση με το μέσο εθνικό ποσοστό (60,2%).<sup>48</sup>

Το βορειοδυτικό τμήμα της Ιταλίας είναι η περιοχή που συγκεντρώνει τον υψηλότερο αριθμό εργαζόμενων μεταναστών που δεν κατάγονται από χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (571.000)

<sup>46</sup> Hellenic Statistical Authority (2014b)

<sup>47</sup> Hellenic Statistical Authority (2014c)

<sup>48</sup> Sesto Rapporto annuale. I migranti nel mercato del lavoro in Italia

και στη συνέχεια, έπεται το βορειοανατολικό τμήμα της Ιταλίας (λιγότεροι από 400.000). Οι μετανάστες εργαζόμενοι που κατάγονταν από χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης εντοπίζονται κυρίως στην Κεντρική Ιταλία, όπου αποτελούν το 30% του συνολικού αριθμού των μεταναστών εργαζόμενων από την ΕΕ στην Ιταλία. Μερικοί μετανάστες που προέρχονται από συγκεκριμένες χώρες εκτός ΕΕ προτιμούν να εργάζονται σε συγκεκριμένους τομείς, όπως ο τομέας των υπηρεσιών και της κοινωνικής φροντίδας. Στον τομέα αυτό, παρατηρείται ότι πολλοί εργαζόμενοι προέρχονται από τις Φιλιππίνες (το 68,5% του συνολικού εργατικού δυναμικού φιλιππινέζικης καταγωγής εργάζεται σε αυτό τον τομέα), την Ουκρανία (66,8%), τη Σρι Λάνκα (54,8%) και τη Μολδαβία (49,7%). Η πλειονότητα των ατόμων που εργάζονται στον βιομηχανικό τομέα κατάγονται από τη Γκάνα (57,9%), την Ινδία (35,3%), το Πακιστάν (35,2%), την Κίνα (27,2%) και το Μαρόκο (26,9%). Κάτω από το ένα τρίτο των Ινδών μεταναστών (29,4%) εργάζονται στον αγροτικό τομέα. Οι Αιγύπτιοι συνήθως εργάζονται σε ξενοδοχεία και εστιατόρια, στον κατασκευαστικό τομέα και σε μεσιτικά γραφεία (respectively 27,0%, 22,3% και 19,7% αντίστοιχα). Τα άτομα από το Μπαγκλαντές εργάζονται σε ξενοδοχεία και εστιατόρια (33,1%), στον τομέα του εμπορίου (28,6%) και της παραγωγής (18,9%). Οι Κινέζοι συχνά εργάζονται στον κλάδο του εμπορίου και της παραγωγής (40,6%). Στον κατασκευαστικό τομέα, υπάρχει έντονη παρουσία Αλβανών (27%) και Τυνησίων (14,5%).<sup>49</sup>

Οι περισσότεροι μετανάστες προσλαμβάνονται από επιχειρήσεις. Το 80% από αυτούς προσλαμβάνονται με προσόντα εργάτη. Είναι εμφανές ότι οι μετανάστες θεωρούνται υποδεέστεροι σε σχέση με τους ντόπιους, καθώς μόλις το 0,9% των μεταναστών καταλαμβάνουν υψηλές ή διευθυντικές θέσεις έναντι ποσοστού 7,6% των Ιταλών εργαζόμενων. Σύμφωνα με μία ανάλυση σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο των μεταναστών, διαπιστώνεται μία σοβαρή ανισορροπία μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου των μεταναστών και του είδους εργασίας που αναλαμβάνουν. Οι μετανάστες απασχολούνται κατά κύριο λόγο σε χειρωνακτικά, χαμηλής ειδίκευσης, επαγγέλματα, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη το μορφωτικό τους επίπεδο ή οι δεξιότητες/ικανότητες που απέκτησαν στο παρελθόν.

Ακόμη, με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία, οι μετανάστες λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς σε σχέση με τους Ιταλούς πολίτες. Στην περίπτωση των εργαζόμενων, το 76,9% των εργαζόμενων από την ΕΕ και το 80,8% των εργαζόμενων εκτός ΕΕ κερδίζουν κάτω από 1.200 € τον μήνα σε σχέση με το 56,5% των Ιταλών αντίστοιχα. Παράλληλα, το 23,7% των Ιταλών εργαζόμενων λαμβάνουν μισθό άνω των 1.600 € τον μήνα. Η διαφορά στους μισθούς γίνεται, επίσης, φανερή αν ληφθεί υπόψη το μορφωτικό επίπεδο των εργαζόμενων. Για παράδειγμα, το 35,3% των πτυχιούχων ανωτάτης εκπαίδευσης εκτός ΕΕ και το 18,3% των πτυχιούχων ανωτάτης εκπαίδευσης εντός ΕΕ λαμβάνουν μηνιαίο μισθό κάτω από 800 € σε σύγκριση με το 6,5% των Ιταλών αντίστοιχα.

Τα τελευταία χρόνια, οι μετανάστες εκτός ΕΕ εντάσσονται ολοένα και περισσότερο στον κλάδο της βιοτεχνίας. Το 2015, το 7,1% των βιοτεχνών στην Ιταλία ήταν μετανάστες. Επίσης, την ίδια χρονιά ο αγροτικός τομέας σημείωσε αύξηση στον αριθμό των αυτόνομων εργαζόμενων από χώρες εκτός ΕΕ (0,4%).

<sup>49</sup> Rapporto Annuale – I migranti nel mercato del lavoro in Italia – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2016



Οι ειδικοί σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού υπογραμμίζουν την ανάγκη κατάρτισης των μεταναστών σε διάφορους τομείς της οικονομίας.

#### **ΓΕΩΡΓΙΑ**

Στον αγροτικό τομέα, χρειάζονται περισσότερες δεξιότητες ως προς τους κανονισμούς ασφαλείας και τις διαδικασίες εργασίας (χρήση μηχανημάτων και εργαλείων) και παραγωγής διαφόρων αγροτικών προϊόντων. Επίσης, κρίνεται απαραίτητη η επιμόρφωση των εργαζόμενων στη χρήση των νέων τεχνολογιών βάσει των πρακτικών που υιοθετούνται σε κάθε χώρα. Το δικαίωμα κατοχής άδειας οδήγησης γεωργικών μηχανημάτων ενισχύει την ένταξη των μεταναστών εργαζόμενων στην αγορά εργασίας. Ακόμη, ο τομέας αυτός θα επωφελούνταν από εκστρατείες πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης για τους μετανάστες και τα δικαιώματά τους. Από γλωσσικής πλευράς, η γνώση τεχνικής ορολογίας είναι ουσιαστικής σημασίας για την αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης.

#### **ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ**

Στον τομέα αυτό, είναι απαραίτητη η επιμόρφωση των εργαζόμενων σε θέματα εργασίας και ασφαλείας και γενικά σε θέματα εργασιακών δικαιωμάτων. Οι γνώσεις σχετικά με αυτόν τον τομέα θα πρέπει να αποτελούν έναν συνδυασμό ποικίλων επαγγελματικών δεξιοτήτων. Επιπλέον, η κατοχή επαγγελματικής άδειας οδήγησης θεωρείται προσόν την απασχόληση στον συγκεκριμένο κλάδο. Παράλληλα, σε αυτό τον τομέα είναι ιδιαίτερα σημαντικό να ελέγχεται η προγενέστερη πείρα που έχει δηλώσει ότι διαθέτει κάθε εργαζόμενος.

#### **ΚΛΩΣΤΟΪΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ**

Η γνώση του κλάδου αυτού καθώς και οι σχετικές δεξιότητες σε συνδυασμό με τη γνώση χειρισμού των μηχανημάτων παραγωγής θεωρούνται πολύ σημαντικές. Γι' αυτό, κρίνεται απαραίτητη η εφαρμογή μίας μεθοδολογίας για τον έλεγχο των προσόντων που απέκτησαν στη χώρα προέλευσής τους οι μετανάστες με σκοπό την ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης και την περαιτέρω κινητικότητά τους.

### **ΕΛΒΕΤΙΑ: ΓΕΩΡΓΙΑ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ**

#### **ΓΕΩΡΓΙΑ**

Πολλοί πρόσφυγες και προσωρινά διαμένοντες αλλοδαποί εργάζονται με επιτυχία σε ελβετικές γεωργικές εταιρείες. Η Ελβετική Ένωση Αγροτών (Swiss Union of Farmers) σε συνεργασία με τον Υφυπουργό Μετανάστευσης ξεκίνησαν ένα πιλοτικό έργο διάρκειας τριών ετών. Στόχος του έργου είναι η διερεύνηση των γενικών, κατάλληλων συνθηκών και οι παράγοντες επιτυχίας, οι οποίοι μπορούν να συμβάλλουν στη δημιουργία ενός πλεονεκτικού και ιδανικού περιβάλλοντος για την απασχόληση και την ενσωμάτωση των προσφύγων.

Στις μέρες μας, μόλις το ένα τρίτο των προσωρινά διαμενόντων αλλοδαπών και προσφύγων έχει πρόσβαση στην αγορά εργασίας κατά το πρώτο διάστημα της παραμονής τους στην Ελβετία. Οι λόγοι που συνιστούν εμπόδια στην εύρεση εργασίας είναι οι ανεπαρκείς γλωσσικές δεξιότητες, η έλλειψη επαγγελματικής κατάρτισης ή η μη αναγνώριση των επαγγελματικών τους προσόντων, διοικητικά εμπόδια και δυσκολίες που αφορούν τη μετανάστευση και τις προκαταλήψεις εκ μέρους των εργοδοτών.

Στον αγροτικό τομέα απασχολούνται κάθε χρόνο περίπου 25.000-35.000 αλλοδαποί, δεδομένου ότι οι Ελβετοί πολίτες δεν είναι διατεθειμένοι να εργαστούν σε αυτό τον κλάδο. Στον τομέα αυτό, παρατηρείται υψηλή ένταση εργασίας στην καλλιέργεια κηπευτικών προϊόντων, την οπωροκαλλιέργεια και την αμπελουργία, όπου απασχολείται μεγάλος αριθμός εργαζόμενων κατά την περίοδο βλάστησης/ανάπτυξης και σε περιόδους αιχμής, όπως η εποχή του θερισμού. Η πλειονότητα των εργαζόμενων κατάγονται από την Πορτογαλία και την Πολωνία.

Η Συνομοσπονδία, τα Καντόνια και οι Κοινότητες είχαν εντατικοποιήσει τις προσπάθειές τους να ενσωματώσουν τους πρόσφυγες γρήγορα και σε μόνιμη βάση στην αγορά εργασίας. Οι πρόσφυγες που συμμετείχαν στο προαναφερθέν έργο ξεκίνησαν τις δραστηριότητές τους το 2016. Το έργο θα αποτελέσει το αντικείμενο συνεχούς παρακολούθησης και ανάπτυξης και επομένως, θα προσδιορίσει τον καθοριστικό παράγοντα της επιτυχίας για τις επιχειρήσεις, τους πρόσφυγες και τις αρχές των καντονιών. Η πρότερη εμπειρία δείχνει εφικτή την ενσωμάτωση των προσφύγων στην αγορά εργασίας του αγροτικού τομέα.

Η γεωργία αποτελεί ήδη έναν πολύ ελπιδοφόρο τομέα για την ενσωμάτωση κάποιων ειδικών κατηγοριών μεταναστών, όπως οι πρόσφυγες και οι αιτούντες άσυλο. Προς το παρόν, υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός μικρών πρωτοβουλιών και μία πιλοτική μελέτη, αλλά δεν έχουμε πλήρη επίγνωση των αναγκαιοτήτων όσον αφορά την αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης ή πείρας.

### **ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ**

Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, οι μετανάστες αντιπροσωπεύουν έναν σχετικά μικρό αριθμό, αν και το 21,6% εξ αυτών αποτελούν το ένα πέμπτο των εργαζόμενων σε αυτό τον τομέα, έναντι ποσοστού 25% στη συνολική οικονομία και 23% στον τριτογενή τομέα. Οι μετανάστες εργαζόμενοι στον τομέα του λιανικού εμπορίου εργάζονται κυρίως σε μη ειδικευμένες επιχειρήσεις. Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει τόσο υπεραγορές όσο και μικρές επιχειρήσεις και αφορά σχεδόν 90.000 θέσεις εργασίας. Στην κατηγορία αυτή, οι μετανάστες αντιπροσωπεύουν περίπου το 28% των εργαζόμενων, ποσοστό που ξεπερνά κατά πολύ το ποσοστό εκπροσώπησής τους στις υπόλοιπες κατηγορίες του λιανικού εμπορίου ή στο σύνολο της οικονομίας.

Επιπλέον, οι μετανάστες, σε γενικές γραμμές, απασχολούνται σε επαγγέλματα χαμηλότερης ειδίκευσης σε σχέση με τους Ελβετούς εργαζόμενους. Συγκριτικά, λαμβάνοντας υπόψη το



Erasmus+

σύνολο της οικονομίας το 2000, το 67,2% των μεταναστών στράφηκε στην αυτοαπασχόληση. Στον ελβετικό πληθυσμό, το αντίστοιχο ποσοστό άγγιζε μόλις το 51%. Το ίδιο φαινόμενο παρατηρείται και στον τομέα του λιανικού εμπορίου, αν και σε ελαφρώς μικρότερη κλίμακα: το 2000, σε αυτό τον επαγγελματικό κλάδο, οι μετανάστες που επέλεξαν την αυτοαπασχόληση ανήλθαν σε ποσοστό 66,4%.

Παρόλο που η απασχόληση των μεταναστών στον κλάδο του λιανικού εμπορίου κινείται σε αρκετά χαμηλά επίπεδα, το λιανικό εμπόριο θα μπορούσε ενδεχομένως να αποτελέσει έναν ελπιδοφόρο τομέα για την προσφορά ευκαιριών ενσωμάτωσης στην εργασία καθώς, επίσης, για την αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης. Ωστόσο, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι στις μέρες μας ο εν λόγω τομέας καταγράφει φθίνουσα πορεία. Επομένως, η υλοποίηση θα μπορούσε να αποδειχθεί περίπλοκη διαδικασία. Γι' αυτό, θα πρέπει να γίνουν προπαρασκευαστικές εργασίες για το κοντινό μέλλον με σκοπό τη βελτίωση της κατάστασης των μεταναστών εργαζόμενων στον τομέα του λιανικού εμπορίου.

## ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ: ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

### ΥΓΕΙΑ

Εκτός από τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, τα νοσοκομεία, τόσο δημόσια όσο και ιδιωτικά, βασίζονται υποχρεωτικά σε έκτακτο νοσηλευτικό προσωπικό για να καλύψουν βραχυπρόθεσμα κενά που παρατηρούνται στην παροχή υπηρεσιών ή για να αναπληρώσουν τις ελλείψεις σε περίπτωση ασθένειας. Η εύρεση των εργαζόμενων αυτών γίνεται με δύο τρόπους: μέσω μίας «τράπεζας» διαθέσιμων εργαζόμενων και, μέσω ενός πιο ακριβού τρόπου, δηλ. μέσω γραφείων που παρέχουν προσωρινούς εργαζομένους συνήθως σε καθημερινή βάση ή με βάρδιες.

Την τελευταία δεκαετία έγιναν σημαντικές αλλαγές σε εθνικό επίπεδο στο μεταναστευτικό και επαγγελματικό κανονιστικό πλαίσιο που αφορούσε την πρόσληψη ξένων ειδικευμένων γιατρών και τις διαδικασίες πρόσληψης. Οι περισσότεροι γιατροί που προσλαμβάνονται διεθνώς, εισέρχονται ατομικά σε μία χώρα του εξωτερικού μετά από τη θετική απάντηση που λαμβάνουν από αγγελίες για θέσεις εργασίας, αν και υπάρχουν παραδείγματα μεγαλύτερων ταξιδίων εύρεσης εργασίας για συγκεκριμένα προγράμματα. Πριν την εισαγωγή του συστήματος πιστωτικών μονάδων στο Ηνωμένο Βασίλειο στα τέλη της δεκαετίας του 2000, οι ειδικευμένοι γιατροί εκτός ΕΟΧ είχαν τη δυνατότητα να εισέλθουν στο Ηνωμένο Βασίλειο με τουριστική βίζα (visa) μικρής διάρκειας και να αναζητήσουν εργασία για όσο καιρό θα παρέμεναν στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Πιο πρόσφατα, η απαίτηση για μία σταθερή προσφορά εργασίας με βάση τον Τοπικό Έλεγχο της Αγοράς Εργασίας (Resident Labour Market Test - RLMT) και το Πιστοποιητικό Αναδοχής-Πρόσληψης (Certificate of Sponsorship - CoS) από τον εργοδότη είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση των προσλήψεων νοσοκομειακών ιατρών εκτός ΕΟΧ και την έμφαση σε πολύ συγκεκριμένους τρόπους εισαγωγής. Η εφαρμογή του RLMT για γιατρούς που πήραν πτυχίο από χώρες εκτός ΕΟΧ και επιθυμούν να προχωρήσουν πέρα από τα αρχικά στάδια των

εκπαιδευτικών προγραμμάτων ιατρικής ειδικότητας θα χρηματοδοτούνται από τους υπεύθυνους φορείς των μεταπτυχιακών προγραμμάτων (π.χ. πρυτανεία). Αυτό, με τη σειρά του, συνεπάγεται, επίσης, ότι πλέον κατά κύριο λόγο οι ντόπιοι γιατροί θα μπορούν να εισέλθουν σε μία γραμμική πορεία εκπαίδευσης στο νοσοκομείο.<sup>50</sup>

Τόσο στους δημόσιους όσο και στους ιδιωτικούς τομείς της υγείας (και της φροντίδας) στο Ηνωμένο Βασίλειο χρησιμοποιείται η ίδια «τράπεζα» νοσηλευτικού προσωπικού. Οι νοσηλευτές και οι νοσηλεύτριες συνήθως εργάζονται εκ περιτροπής και στους δύο παραπάνω τομείς στη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής, όπως συμβαίνει και με τους εργαζόμενους σε τράπεζες και λοιπές υπηρεσίες.

Ο τρόπος εισαγωγής των γιατρών στον τομέα υγείας του Ηνωμένου Βασιλείου έχει σημαντική επίδραση στις ευκαιρίες που θα έχουν για επαγγελματική εξέλιξη, γενικά, και στο συγκεκριμένο νοσοκομείο. Σε αυτό το θέμα, οι βασικές διαφορές εντοπίζονται μεταξύ: α) αυτών που προέρχονται από χώρες εκτός ΕΟΧ, οι οποίοι εισήλθαν στη χώρα, όταν οι κανονισμοί μετανάστευσης και αναγνώρισης τίτλων σπουδών ήταν πιο ελαστικοί και εκείνων που ήρθαν πιο πρόσφατα, και β) αυτών που απέκτησαν πτυχίο ιατρικής από χώρες εντός ΕΟΧ και εκείνων που απέκτησαν πτυχίο ιατρικής από χώρες εκτός ΕΟΧ. Οι γιατροί που προέρχονται από χώρες εκτός ΕΟΧ υποχρεούνται να λάβουν μέρος στις εξετάσεις του Συμβουλίου Επαγγελματικής και Γλωσσικής Αξιολόγησης (Professional and Linguistic Assessments Board - PLAB) και του Διεθνούς Συστήματος Εξέτασης της Αγγλικής Γλώσσας (International English Language Testing Systems - IELTS). Αντίθετα, οι γιατροί που προέρχονται από χώρες εντός ΕΟΧ, ευνοούνται λόγω της αυτόματης αναγνώρισης των τίτλων σπουδών τους, αν και από το 2014 χρειάζεται και αυτοί να πιστοποιούν το επίπεδο της γλωσσικής τους επάρκειας στην αγγλική γλώσσα μέσω της εξέτασης IELTS.

Σύμφωνα με την έκθεση UK WORK-INT, ορισμένοι γιατροί που προέρχονται από χώρες εντός ΕΟΧ δήλωσαν ότι υπάρχει ένας συνδυασμός παραγόντων που ευνοούν περισσότερο ή λιγότερο την είσοδο των μεταναστών σε νοσοκομειακές δομές σταδιοδρομίας και που τους επηρεάζουν πέρα από τους αρχικούς περιορισμούς όσον αφορά το μεταναστευτικό καθεστώς και την αναγνώριση των τίτλων σπουδών τους. Η ύπαρξη δικτύωσης φαίνεται ότι διαδραματίζει θετικό ρόλο στην απόκτηση πρόσβασης στην αγορά εργασίας του τομέα υγείας του Ηνωμένου Βασιλείου.

Όπως συμβαίνει στην περίπτωση των γιατρών, οι διαφορές μεταξύ των νοσηλευτών που προέρχονται από χώρες εντός ΕΟΧ και χώρες εκτός ΕΟΧ επηρεάζουν τον τρόπο εισαγωγής τους στο σύστημα υγείας και τις δυνατότητες εξέλιξης. Μία περίοδος προσαρμογής μεταξύ 3 έως 6 μηνών σε νοσοκομείο που λειτουργεί σε υπεραριθμία<sup>51</sup> ή σε χαμηλότερο επίπεδο από αυτό του εγγεγραμμένου νοσηλευτή – π.χ. μη εγγεγραμμένος νοσηλευτής ή βοηθός υγειονομικής περίθαλψης (healthcare assistant - HCA) – αποτελεί τα τελευταία χρόνια

<sup>50</sup> Jayaweera (2015)

<sup>51</sup> περίοδος κατά την οποία ο νοσηλευτής/η νοσηλεύτρια θεωρείται πλεονάζων, ένα επιπλέον άτομο στο πρόγραμμα βαρδιών



Erasmus+

μακροχρόνια προϋπόθεση για τους νοσηλευτές/τις νοσηλεύτριες που έρχονται στο Ηνωμένο Βασίλειο από χώρες εκτός ΕΟΧ.

Για τους νοσηλευτές που προέρχονται από χώρες εντός ΕΟΧ η αυτόματη αναγνώριση των επαγγελματικών τους προσόντων συνεπάγεται ότι είναι πιο εύκολο για αυτούς παρά για τους νοσηλευτές εκτός ΕΟΧ να ξεκινήσουν να εργάζονται στο επίπεδο στο οποίο διαθέτουν ήδη τα προσόντα. Το γεγονός αυτό επηρεάζει την ταχύτητα με την οποία μπορούν να πετύχουν την εξέλιξη της καριέρας τους σε σύγκριση με τους νοσηλευτές εκτός ΕΟΧ που βιώνουν αρχικά μεγαλύτερη απαξίωση. Παρόλο που οι νοσηλευτές εντός ΕΟΧ επωφελούνται από την αναγνώριση των επαγγελματικών τους προσόντων, το διαφορετικό σύστημα αξιολόγησης δεξιοτήτων στο Ηνωμένο Βασίλειο συνεπάγεται ότι κάθε δεξιότητα πρέπει να επιδεικνύεται και να επικυρώνεται επίσημα προτού επιτραπεί σε έναν νοσηλευτή/μία νοσηλεύτρια να προβεί σε συγκεκριμένες ενέργειες αυτοβούλως. Επομένως, οι τυπικές προϋποθέσεις δεν επιτρέπουν στο νοσηλευτικό προσωπικό να προβεί σε ενέργειες στις οποίες ενδέχεται να είναι ήδη καταρτισμένο.

Ένα άλλο επαναλαμβανόμενο ζήτημα που έθεσε η έκθεση UK WORK-INT μεταξύ των ερωτώμενων μεταναστών – τόσο γιατρών όσο και νοσηλευτών – ήταν ο τρόπος με τον οποίο ο παράγοντας της οικογένειας επηρεάζει την απόδοσή τους στην εργασία και την εξέλιξη της καριέρας τους. Πολλά από αυτά τα ζητήματα σχετίζονταν με το γεγονός ότι ζουν μακριά από τις οικογένειές τους και δεν έχουν ευέλικτη στήριξη στη φροντίδα των παιδιών στην περίπτωση που η εργασία τους απαιτεί πολλές ώρες εργασίας, εργασία με βάρδιες και ασταθές ωράριο εργασίας.

Μία νοσοκόμα από χώρα εκτός ΕΟΧ αγωνίστηκε σκληρά για να ξεπεράσει τους μεταναστευτικούς περιορισμούς που ίσχυαν ως προς την οικογενειακή μετανάστευση. Η ίδια ήταν χωρισμένη μητέρα με παιδιά και ήθελε να φέρει τα παιδιά της να ζήσουν μαζί της στο Ηνωμένο Βασίλειο από τότε που χώρισε με τον σύζυγό της. Τέλος, άλλα ζητήματα σχετίζονται με την ταλαιπωρία που προκαλείται από τη δυσκολία λήψης επαρκούς άδειας από τη δουλειά με σκοπό την επίσκεψη κάποιου άρρωστου μέλους της οικογένειας στο εξωτερικό ή για κάποια άλλη οικογενειακή έκτακτη ανάγκη.

## **ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ**

Ο τομέας των υπηρεσιών αντιπροσωπεύει πάνω από τα τρία τέταρτα της οικονομίας του Ηνωμένου Βασιλείου. Το ποσοστό των εργαζόμενων σε αυτό τον τομέα αυξήθηκε από 33% το 1841 σε ποσοστό 80% το 2011:

Το 2016, το 11% της αγοράς εργασίας του Ηνωμένου Βασιλείου καταλάμβαναν αλλοδαποί, από τους οποίους το 7% προερχόταν από χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και το 4% από χώρες εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σε ορισμένους τομείς της βιομηχανίας παρατηρούνται υψηλότερα ποσοστά διεθνών μεταναστών από ότι σε κάποιους άλλους. Ειδικά, στον τομέα των υπηρεσιών, το 14% του



εργατικού δυναμικού στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο, στα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια αποτελείται από διεθνείς μετανάστες και το 12% από αυτούς απασχολείται στους τομείς των χρηματοπιστωτικών και επιχειρηματικών υπηρεσιών.

Οι αλλοδαποί είναι πιθανότερο να καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας στις οποίες θεωρούνται υπερπροσόντούχοι σε σύγκριση με τους Βρετανούς. Σχεδόν το 15% των Βρετανών απασχολούνταν σε θέσεις εργασίας για τις οποίες θεωρούνταν υπερπροσόντούχοι έναντι ποσοστού της τάξης περίπου του 40% των αλλοδαπών.

## ΕΘΝΙΚΑ ΣΧΗΜΑΤΑ

### CVET

#### ΑΥΣΤΡΙΑ

Στον τομέα της εκπαίδευσης της Αυστρίας, τόσο ο θεσμός του CVET (Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση) όσο και του APL (Αναγνώριση Προηγούμενης Γνώσης) δεν ορίζονται ακόμη από το νόμο μέσω κάποιας κρατικής εκπαιδευτικής πολιτικής. Το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εκπαίδευσης (BMB) είναι υπεύθυνο για το CVET στον τομέα των σχολών και το Υπουργείο Επιστήμης, Ερευνών και Οικονομίας (BMWFW) είναι υπεύθυνο για το CVET σε ιδρύματα ανώτερης εκπαίδευσης. Σε αντίθεση με άλλες χώρες, όπως η Ελβετία, η Ολλανδία και η Μ. Βρετανία, οι πάροχοι εκπαίδευσης CVET σε εκπαιδευτήρια εκτός σχολείων και ανώτερης εκπαίδευσης λειτουργούν αυτόνομα σύμφωνα με τους ομοσπονδιακούς τοπικούς κανονισμούς και κατευθυντήριες γραμμές. Το σύστημα διασφάλισης ποιότητας της Αυστρίας (το Ö-Cert) διασφαλίζει την υψηλή ποιότητα παροχής εκπαίδευσης CVET από παρόχους και ιδρύματα από το 2011.

Στην Αυστρία, ο CVET διαφέρει από τον IVET (δηλ. Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση), κυρίως λόγω της ηλικίας των συμμετεχόντων και τον τύπο εκπαιδευτικών προγραμμάτων που έχουν ολοκληρώσει τα προηγούμενα χρόνια: μετά την ολοκλήρωση ενός προγράμματος επιμόρφωσης τύπου VET (π.χ. με τη μορφή μιας επιτυχούς ολοκλήρωσης πρακτικής άσκησης), και αφού επιλεγθεί κάποιο περαιτέρω επιμορφωτικό στάδιο στη συνέχεια, η όλη μορφωτική διαδικασία ορίζεται ως CVET. Στις περισσότερες των περιπτώσεων, η ηλικία των συμμετεχόντων είναι μεγαλύτερη των 20.

Οι ακόλουθες μορφές μπορούν να διαφοροποιούνται μεταξύ των:

Συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

- Εταιρική εκπαίδευση CVET (στη δική του εταιρία, την εταιρία των γονιών του ή των συναδέλφων του, σε βιοτεχνίες, σε ιδρύματα CVET ή άλλους εξωτερικούς παρόχους, με ανεπίσημη επιμόρφωση επί της εργασίας)
- Εξωτερική, ιδρυματική εκπαίδευση CVET (σε σχολεία, Ιδρύματα Ανώτερης Εκπαίδευσης, εγκαταστάσεις CVET), συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης τίτλων πιστοποίησης αργότερα
- Η εκπαίδευση για την απόκτηση δεξιοτήτων και πιστοποιημένων ικανοτήτων μετρά ως θεσμικό όργανο για την πολιτική ενεργής αγοράς εργασίας: συμπεριλαμβάνονται και σειρές μαθημάτων και στρατηγικές προώθησης για την εύρεση εργασίας, οργανωμένα από τη Δημόσια Υπηρεσία Εργασίας (AMS).



## Γενική επιμόρφωση ενηλίκων και επιμόρφωση κοινού

Ο θεσμός του CVET κατά κύριο λόγο στοχεύει στην εμβάθυνση και τη διεύρυνση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων ή/και την απόκτηση πιστοποιημένων προσόντων. Επιπλέον, η εκπαίδευση δεξιοτήτων και τα μέτρα των πιστοποιημένων προσόντων ως θεσμικό όργανο της πολιτικής για την ενεργή αγορά εργασίας μπορούν να συνοψισθούν με την παρούσα επικεφαλίδα. Οι κύριοι λόγοι συμμετοχής σε προγράμματα CVET είναι οι εξής: η εξασφάλιση μιας προσοδοφόρας θέσης εργασίας για τους εργαζόμενους, η βελτίωση της θέσης του/της στην ήδη υπάρχουσα εργασία, και/ή η επανένταξη στην αγορά εργασίας.

Η γενική επιμόρφωση ενηλίκων κυρίως εστιάζει στην διεύρυνση της γνώσης και την ενίσχυση της επίγνωσης, δίχως να αφήνει σε δευτερεύουσα θέση τους καθαρά επαγγελματικούς σκοπούς της. Στην Αυστρία ο θεσμός του CVET ταιριάζει σε όσους, νέους ή ενήλικες, επιθυμούν να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό της χώρας ή για όσους είναι ήδη μέρος του.

Οι στόχοι του θεσμού του CVET περιλαμβάνουν:

- Την ενίσχυση της επαγγελματικής ένταξης ή επανένταξης
- Τη στήριξη εργαζόμενων ανθρώπων (μέσω της προσαρμογής σε νέες τεχνολογικές εξελίξεις ή νέες εργασιακές συνθήκες)
- Την ανάπτυξη δεξιοτήτων και τη δυνατότητα πρόσβασης σε διαφορετικά επίπεδα επαγγελματικών προσόντων
- Συνεισφορά στην οικονομική και πολιτισμική ανάπτυξη, καθώς και την κοινωνική πρόοδο της χώρας

Ο τομέας CVET της Αυστρίας πιστοποιείται και έπειτα δέχεται και ένα δεύτερο στάδιο πιστοποίησης από τον Ö-Cert, ο οποίος είναι ο θεσμός πιστοποίησης ποιότητας και ελέγχου ποιότητας, ο οποίος επιβραβεύει τους παρόχους εξαιρετικών υπηρεσιών εκπαίδευσης CVET. Οι πάροχοι αυτοί οφείλουν να πληρούν τα κριτήρια που τίθενται από τον Ö-Cert, ένας θεσμός ο οποίος εισήχθη στην αγορά το 2011 ως πλαίσιο ποιότητας για τα εκπαιδευτήρια ενηλίκων στην Αυστρία, με κύριο στόχο του την διαφάνεια και την εγγύηση ότι η ποιότητα της εκπαίδευσης ενηλίκων που παρέχεται από τα εκάστοτε ιδρύματα ακολουθεί τις αρχές αμοιβαίας αναγνώρισης. Ωστόσο, τα εκάστοτε γεωγραφικά διαμερίσματα εισήγαγαν και εκείνα τις δικές τους πιστοποιήσεις για τη διασφάλιση ποιότητας, και πιο συγκεκριμένα το Cert NÖ για την Κάτω Αυστρία, το S-QS στο Σάλτσμπουργκ, και το OÖ-EBQS-System στην Άνω Αυστρία. Όλοι αυτοί οι θεσμοί είναι έτσι διαμορφωμένοι, ώστε να πληρούν τις προδιαγραφές του αυστριακού εκπαιδευτικού συστήματος και των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Τα αποτελέσματα της έκθεσης MiGreat! μεταξύ παρόχων υπηρεσιών εκπαίδευσης VET, αλλά και τοπικών ενδιαφερομένων και ειδικών επισήμαναν τη δυνατότητα για βελτίωση όσον αφορά τα CVET και APL. Η πλειοψηφία των εκπροσώπων επέλεξαν την έκδοση ενός εγγράφου το οποίο να επιδεικνύει όλες τα ατομικές δεξιότητες, ικανότητες και την εμπειρία, ή αλλιώς, μία ειδική κάρτα-πάσο δεξιοτήτων. Επίσης, θεωρείται θεμιτή η διεύρυνση της έννοιας

ελέγχου δυνατοτήτων, έτσι ώστε να ικανοποιούνται όλα τα ατομικά υπόβαθρα. Τέλος, οι πληροφορίες σχετικά με τα προγράμματα CVET και APL θα έπρεπε να γίνουν πιο εύκολα προσβάσιμα (π.χ. πληροφορίες σχετικά με την επίσημη και την ανεπίσημη εκπαίδευση, κτλ.). Συνεπώς, η συνεργασία με διάφορους φορείς, παρόχους και ΜΚΟ αποτελεί ζωτικής σημασίας κίνηση για την ευρύτερη εξέλιξη στον τομέα αυτό.

Τα αποτελέσματα της έρευνας MiGreat! μεταξύ παρόχων υπηρεσιών εκπαίδευσης VET, αλλά και τοπικών ενδιαφερομένων και ειδικών επισήμαναν τη δυνατότητα για βελτίωση όσον αφορά τα CVET και APL. Η πλειοψηφία των εκπροσώπων επέλεξαν την έκδοση ενός εγγράφου το οποίο να συγκεντρώνει όλες τις ατομικές δεξιότητες, ικανότητες και την εμπειρία, ή αλλιώς, μία ειδική κάρτα-πάσο δεξιοτήτων. Επίσης, θεωρείται θεμιτή η διεύρυνση της έννοιας ελέγχου δυνατοτήτων, ούτως ώστε να ικανοποιούνται όλα τα ατομικά προφίλ. Τέλος, οι πληροφορίες σχετικά με τα προγράμματα CVET και APL θα έπρεπε να γίνουν πιο εύκολα προσβάσιμες (π.χ. πληροφορίες σχετικά με την επίσημη και την ανεπίσημη εκπαίδευση, κτλ.). Συνεπώς, η συνεργασία με διάφορους φορείς, παρόχους και ΜΚΟ αποτελεί ζωτικής σημασίας κίνηση για την ευρύτερη εξέλιξη στον τομέα αυτό.

## ΕΛΛΑΔΑ

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Διασφάλισης Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EQAVET, 2004), ο όρος Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Continuing Vocational Education and Training - CVET) αναφέρεται «στην εκπαίδευση ή κατάρτιση που πραγματοποιείται μετά την αρχική εκπαίδευση ή την ένταξη στην εργασία. Αποσκοπεί στη βελτίωση ή την αναβάθμιση γνώσεων ή/και ικανοτήτων, στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων για την αλλαγή καριέρας ή την επανακατάρτιση και στη συνέχιση της προσωπικής ή επαγγελματικής ανάπτυξης». Από την άποψη αυτή, ο θεσμός του CVET φαίνεται να αποτελεί έναν τρόπο εκπαίδευσης ενηλίκων που αποσκοπεί στην επαγγελματική τους εξέλιξη, με σημαντικές θετικές συνέπειες στην απασχολησιμότητα και την απασχόληση, την ευημερία και τη συνολική οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

Σύμφωνα με την έκθεση του Ευρωπαϊκού Κέντρου Ανάπτυξης Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP, 2015), η Ελλάδα έχει επιλέξει μία εκ των άνω προς τα κάτω πολιτική όσον αφορά τον θεσμό του CVET, όπου οι δημόσιες αρχές έχουν την ευθύνη<sup>52</sup> του στρατηγικού σχεδιασμού και της υλοποίησης στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης, με την υλοποίηση να ανατίθεται συχνά σε τρίτους στην αγορά. Η συμμετοχή των ενηλίκων (ηλικίας 25-64ετών) στη μη τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα παραμένει σε αρκετά χαμηλό επίπεδο της τάξης του 6,9% (Ευρωπαϊκή Ένωση: 30,9% το 2011). Το 2016, οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν σε προγράμματα CVET στην Ελλάδα ανήλθαν σε ποσοστό 42% του μέσου όρου

<sup>52</sup> Σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι κοινωνικοί εταίροι και οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων συνεργάζονται στενά με τις δημόσιες αρχές για τον σχεδιασμό και τις δραστηριότητες του CVET.

της ΕΕ, με τους εργαζόμενους σε μικρές επιχειρήσεις να μειώνονται σε ποσοστό 28%.<sup>53</sup> Οι δαπάνες των επιχειρήσεων για προγράμματα CVET ως ποσοστό του συνολικού εργατικού κόστους εργασίας εκτιμήθηκαν σε ποσοστό 63% του μέσου όρου της ΕΕ.

Σε γενικές γραμμές, η Ελλάδα εμφανίζει χαμηλά επίπεδα μάθησης στο εργασιακό περιβάλλον, μικρή διάδοση επαγγελματικών οργανώσεων που ευνοούν τη μάθηση και ένα μέτριο επίπεδο επιδόσεων καινοτομίας, παράγοντες που αιτιολογούν ή δικαιολογούν εν μέρει τη μειωμένη ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας (81η θέση παγκοσμίως σύμφωνα με τον Δείκτη Παγκόσμιας Ανταγωνιστικότητας που παρουσιάστηκε από το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ το 2016). Οι τελευταίες μεταρρυθμίσεις ανοίγουν τον δρόμο για την ποιοτική βελτίωση του θεσμού CVET, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας ειδικοτήτων με βάση τις εθνικές και τοπικές οικονομικές ανάγκες, όπως αυτές αποτυπώνονται από το νεοσυσταθέντα Μηχανισμό Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας<sup>54</sup>, λαμβάνοντας υπόψη τα υπάρχοντα Επαγγελματικά Περιγράμματα που πιστοποιούνται από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ)<sup>55</sup>, τουλάχιστον στην περίπτωση των προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από το κράτος. Από το 2008, το Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των Ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης, (ΕΣΔΕΚ)<sup>56</sup> κατευθύνει τις δραστηριότητες CVET που χρηματοδοτούνται κατά κύριο λόγο από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ).

Προς το παρόν, ο σχεδιασμός και η υλοποίηση των προγραμμάτων CVET που χρηματοδοτούνται με δημόσιους πόρους ακολουθούν αυστηρές κατευθυντήριες γραμμές όσον αφορά τον σχεδιασμό και τη μεθοδολογία των προγραμμάτων, τις προϋποθέσεις της εκπαίδευσης (ώρες εκπαίδευσης, συμμετέχοντες, εκπαιδευτές, περίοδοι πρακτικής άσκησης) κτλ. Οι πάροχοι εκπαίδευσης αναλαμβάνουν κατά κανόνα ομαδικές εκπαιδευσεις μέσω δημόσιων διαγωνισμών, αναθέσεων εργασιών, ή ακόμη και μέσω της χορήγησης vouchers που διατίθενται απευθείας από το κοινό σε επιλέξιμους δικαιούχους.

Αναφορικά με τους πρόσφυγες και τους μετανάστες, δεν υπάρχουν πολλές δραστηριότητες CVET σε ισχύ, εκτός από ορισμένες που αφορούν την εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας. Μέχρι σήμερα, τα vouchers ή άλλες μορφές χρηματοδότησης αφορούν κυρίως τη στέγαση και τη διατροφή, με αποτέλεσμα να δίνεται δευτερεύουσα σημασία στην εκπαίδευση των προσφύγων και των μεταναστών. Επομένως, είναι απολύτως αναγκαία η διεξαγωγή δραστηριοτήτων CVET, ιδιαίτερα όσον αφορά τους τομείς του Τουρισμού και της Υγείας, στους οποίους θα μπορούσαν να απασχοληθούν οι άνθρωποι αυτοί με βάση τις τρέχουσες επαγγελματικές τους δεξιότητες.

---

<sup>53</sup> CEDEFOP (2017)

<sup>54</sup> Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) (2016)

<sup>55</sup> <http://www.eoppep.gr/index.php/el/>

<sup>56</sup> [http://www.eiead.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=248&Itemid=208&lang=el](http://www.eiead.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=248&Itemid=208&lang=el)

## ΙΤΑΛΙΑ

Η πλειονότητα των μεταναστών που ψάχνουν για δουλειά, έχουν έρθει σε επαφή με κάποια δημόσια υπηρεσία απασχόλησης (52,6%). Το 25,9% των μεταναστών έχει επικοινωνήσει με κάποιο γραφείο απασχόλησης για να επιβεβαιώσει την κατάσταση ανεργίας στην οποία βρίσκεται, το 22% για να την ανανεώσει, το 13,9% για να εγγραφεί στην υπηρεσία και το 6,7% για να συμπληρώσει μία δήλωση άμεσης διαθεσιμότητας για εργασία. Μόνο ένα μικρό ποσοστό μεταναστών που αναζητούν εργασία έχει χρησιμοποιήσει τις υπηρεσίες προσανατολισμού και συμβουλευτικής των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Μόλις το 0,4% έχει λάβει προσφορά για εργασία και στο ίδιο ποσοστό μεταναστών έχει δοθεί η δυνατότητα κατάρτισης.

Οι μετανάστες αντιπροσωπεύουν ένα πολύ μικρό ποσοστό του συνόλου των συμμετεχόντων σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Στην περίπτωση των μεταναστών εργαζόμενων, μόλις το 5,6% λαμβάνει μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα, σε σύγκριση με το 10,9% των Ιταλών εργαζόμενων. Το ίδιο ισχύει για τους μετανάστες που αναζητούν εργασία (5,2% των μεταναστών από χώρες εντός της ΕΕ και 6,5% των μεταναστών από χώρες εκτός ΕΕ) και τους ανενεργούς μετανάστες.

Στη διάρκεια της χρονικής περιόδου 2009-2012, το Υπουργείο Εργασίας της Ιταλίας έλαβε χρηματοδότηση ύψους 170 εκατομμυρίων € για πολιτικές μετανάστευσης και ενσωμάτωσης με σκοπό τη λήψη ενεργών μέτρων στήριξης των μεταναστών στην αγορά εργασίας. Μεταξύ των ποικίλων προγραμμάτων που προσφέρονται, περιλαμβάνονται επανακατάρτιση και εκπαίδευση, επαγγελματικός προσανατολισμός και χρηματοδότηση υπηρεσιών της αγοράς εργασίας για ειδικές ομάδες. Τα στοιχεία ως προς τον αριθμό των συμμετεχόντων σε κοινωνικά προγράμματα που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ στο διάστημα 2007-2013 φανερώνουν ότι οι μετανάστες υποεκπροσωπούνται. Μόλις το 5% των μεταναστών στη Βόρεια Ιταλία, το 3% στην Κεντρική Ιταλία και λιγότερο από 2% στη Νότια Ιταλία ήταν μετανάστες, αν και ο αριθμός των άνεργων μεταναστών ήταν αντίστοιχα 27%, 20% και 4%.

Υπάρχουν άλλα προγράμματα, στα οποία ο αριθμός των μεταναστών που συμμετέχουν σε αυτά είναι μεγάλος, όπως πρωτοβουλίες ενάντια στη μαύρη εργασία ή η επανακατάρτιση εργαζόμενων με δεξιότητες χαμηλού επιπέδου. Το Υπουργείο Εργασίας, μέσω της τεχνικής του υπηρεσίας (Italia Lavoro), είναι υπεύθυνο για τη διοργάνωση των προαναφερθέντων προγραμμάτων και για την αναγνώριση άτυπων προσόντων.

Άλλα προγράμματα για την ενσωμάτωση των μεταναστών στην Ιταλία έχουν πραγματοποιηθεί με τη στήριξη του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και την αξιοποίηση ευρωπαϊκών κονδυλίων. Τα προγράμματα αυτά αποσκοπούσαν στην παροχή νομικής και διοικητικής βοήθειας, υποστηρικτικών υπηρεσιών, καθώς επίσης στην ένταξη στην εργασία και σε υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού/διαμεσολάβησης.

Σε περιφερειακό επίπεδο, είχαν τεθεί σε λειτουργία άλλα ειδικά προγράμματα, τα οποία απευθύνονταν άμεσα σε ειδικές ομάδες μεταναστών. Στο διάστημα 2010-2013, 110

προγράμματα συγχρηματοδοτήθηκαν από το Υπουργείο Εργασίας. Το περιεχόμενο των προγραμμάτων αυτών και οι ομάδες-στόχοι ποικίλλουν ανάλογα με τις περιοχές. Η πλειονότητα των παρεμβάσεων σχετιζόταν με την εκμάθηση της γλώσσας, κίνητρα για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων και την ένταξη στην αγορά εργασίας. Τον τελευταίο καιρό, υπάρχουν προγράμματα κατάρτισης για εργαζόμενους σε συγκεκριμένους τομείς. Οι κύκλοι μαθημάτων προβλέπονται ότι θα έχουν μέγιστη διάρκεια 30 ωρών. Από τον Ιανουάριο του 2011 έως τον Ιούνιο του 2012, έχουν εγκριθεί περισσότεροι από 700 κύκλοι μαθημάτων με τη συμμετοχή 2,3 εκατομμυρίων εργαζόμενων συνολικά. Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι ανήλθαν σε ποσοστό 5% επί του συνολικού αριθμού των δικαιούχων.<sup>57</sup>

Αν και οι δημοτικές αρχές δεν συμμετέχουν επίσημα στην αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας, συχνά αυτές αποτελούν τα μοναδικά σημεία αναφοράς για τους μετανάστες. Κάποιοι δήμοι έχουν εγκαινιάσει υπηρεσίες και δραστηριότητες με σκοπό την αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης για τους μετανάστες, ειδικά στους τομείς των κοινωνικών υπηρεσιών, της υγείας και της φροντίδας ηλικιωμένων.

Η γνώση της ιταλικής γλώσσας αποτελεί το βασικό προαπαιτούμενο για τη αύξηση των πιθανοτήτων απασχόλησης των μεταναστών. Από το 2012, στο πλαίσιο της λεγόμενης «Συμφωνίας Ένταξης»<sup>58</sup>, οι νεοεισερχόμενοι καλούνται να έχουν αποκτήσει γνώσεις τουλάχιστον επιπέδου A1 στην ιταλική γλώσσα μέσα σε διάστημα δύο ετών μετά την άφιξή τους. Η ιταλική κυβέρνηση έχει χρηματοδοτήσει σε μεγάλο βαθμό το σύστημα αυτό και ο αριθμός των συμμετεχόντων στις εξετάσεις ιταλικής γλώσσας αυξήθηκε από 30.000 το 2011 σε 40.000 το 2013. Τα Επαρχιακά/Περιφερειακά Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο στην εκμάθηση της ιταλικής γλώσσας και την απόκτηση απολυτηρίου γυμνασίου από τους μετανάστες.

Στην Ιταλία, το Υπουργείο Παιδείας έχει ιδρύσει σε καθεμία από τις 93 επαρχίες και τις 14 μητροπολιτικές περιφέρειες της ένα Επαρχιακό/Περιφερειακό Κέντρο Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Centro provinciale per l'Istruzione degli Adulti – CPIA). Αυτά τα Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων συντονίζουν και διαχειρίζονται πάνω από 5.000 αποκεντρωμένες μονάδες (που συνήθως φιλοξενούνται σε δημόσια σχολεία), οι οποίες είναι προσβάσιμες σε ενήλικες άνω των 16 ετών. Η συμμετοχή σε ποικίλους κύκλους μαθημάτων είναι δωρεάν ή απαιτείται ένα ελάχιστο ποσό εγγραφής. Αυτοί οι κύκλοι μαθημάτων συγχρηματοδοτούνται από τους δήμους, τις επαρχίες και τις περιφέρειες. Οι εκπαιδευτές συνήθως είναι δάσκαλοι δημοτικού ή καθηγητές γυμνασίου (με ελάχιστη πείρα στην εκπαίδευση ενηλίκων ή τη διδασκαλία της ιταλικής γλώσσας σε ξένους). Τα κέντρα αυτά έχουν μέγιστη σημασία για τους μετανάστες για διάφορους λόγους: α) το πιστοποιητικό γλωσσομάθειας είναι απαραίτητο για την ανανέωση της άδειας διαμονής σύμφωνα με τη «Συμφωνία Ένταξης» β) το πιστοποιητικό γλωσσομάθειας είναι απαραίτητο για την εγγραφή στα μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης.

<sup>57</sup> ISFOL (2012)

<sup>58</sup> Προεδρικό Διάταγμα 14ης Σεπτεμβρίου 2011, υπ' αρ. 179



Επίσης, σημαντική θεωρείται η ενίσχυση των μεταναστών με σκοπό την ένταξή τους στην αγορά εργασίας μέσω δραστηριοτήτων προσωρινής διάρκειας (πρακτική άσκηση, κοινωνική εργασία). Η παροχή επαγγελματικής κατάρτισης προς τους μετανάστες θα πρέπει να επικεντρωθεί σε συγκεκριμένους τομείς, δηλ. κυρίως στη μεταλλουργία, την κατασκευή κτηρίων, τη βιομηχανία ηλεκτρονικών για τους άνδρες και στον τομέα της υγείας και της προσωπικής φροντίδας για τις γυναίκες.

Τα αποτελέσματα του online ερωτηματολογίου δείχνουν ότι ειδική χρηματοδότηση θα πρέπει να ληφθεί για τους μετανάστες προκειμένου να καλυφθούν οι εκπαιδευτικές τους ανάγκες. Θα ήταν επιθυμητό τα μαθήματα να είναι εύκολα προσβάσιμα και τα προσόντα που έχουν αποκτήσει οι μετανάστες στο παρελθόν να αναγνωρίζονται και να μην απαιτούν την παρακολούθηση κάποιων μαθημάτων από την αρχή. Συγκεκριμένα, οι νεοαφιχθέντες θα πρέπει να ενημερωθούν σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας στην Ιταλία. Ιδιαίτερη σημασία έχει η παρακολούθηση γλωσσικών μαθημάτων, τα οποία αποτελούν τη βάση για όλες τις επιμορφωτικές δραστηριότητες.

Εκτός από τα ειδικά μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης, χρειάζεται να ληφθούν υπόψη πολιτισμικά ζητήματα. Οι αλλοδαποί θα πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να ενταχθούν και να ενσωματωθούν στην τοπική κοινωνία.

## ΣΟΥΗΔΙΑ

Η Σουηδία ασκεί την καλύτερη πολιτική ενσωμάτωσης στην Ευρώπη, σύμφωνα με τη νέα έκθεση του Δείκτη Πολιτικής Ένταξης των Μεταναστών (Migrant Integration Policy Index - MIPEX) που κυκλοφόρησε πρόσφατα. Σύμφωνα με την έρευνα, η Σουηδία είναι πρωτοπόρος σχεδόν σε όλους τους στατιστικά συγκρίσιμους τομείς, όπως στο θέμα των διακρίσεων, την πρόσβαση στην αγορά εργασίας και τις οικογενειακές επανενώσεις. Ο Thomas Huddleston, επικεφαλής ερευνητής της έρευνας MIPEX, τόνισε ότι αυτά τα θετικά αποτελέσματα οφείλονται στο υψηλό επίπεδο φιλοδοξίας που υπάρχει στη Σουηδία.

Η μελέτη αυτή εξετάζει τους μεταναστευτικούς νόμους και κανονισμούς που ισχύουν σε 38 χώρες, συμπεριλαμβανομένων όλων των κρατών-μελών της ΕΕ. Βέβαια, η πολιτική ενσωμάτωσης των μεταναστών στη Σουηδία παρουσιάζει αδυναμίες, όπως, μεταξύ άλλων, το πρόβλημα επικύρωσης της εκπαίδευσης των μεταναστών. Τον τελευταίο καιρό, δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στον σχεδιασμό της εγκατάστασής τους και την ταχεία πορεία ανάπτυξης.

Η Υπηρεσία Απασχόλησης (Employment Service) είναι μία από τις αρχές που βοηθά τους νεοαφιχθέντες πρόσφυγες και μετανάστες να ενταχθούν στην τοπική κοινότητα. Τα άτομα που ανήκουν στην ομάδα που δικαιούται την κατάρτιση ενός σχεδίου εγκατάστασης μπορούν να απευθυνθούν σε έναν υπάλληλο της Υπηρεσίας Απασχόλησης, τον επόπτη εγκατάστασης, ο οποίος θα εντοπίσει τις ανάγκες τους προτού ξεκινήσουν την αναζήτηση εργασίας. Το σχέδιο εγκατάστασης περιλαμβάνει ποικίλες δραστηριότητες που θα βοηθήσουν το άτομο στη διαδικασία εύρεσης εργασίας. Τα είδη των δραστηριοτήτων που περιλαμβάνει το εκάστοτε σχέδιο εγκατάστασης εξαρτάται από τις ατομικές ανάγκες των μεταναστών/προσφύγων, αλλά, συγχρόνως, θα πρέπει οπωσδήποτε να περιλαμβάνει μαθήματα σουηδικής γλώσσας για τους μετανάστες, προπαρασκευαστικές ενέργειες (π.χ. πρακτική άσκηση ή επικύρωση της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής τους πείρας) και κοινοτικό προσανατολισμό με σκοπό την παροχή βασικών γνώσεων της σουηδικής κουλτούρας και κοινωνίας. Το σημείο αφετηρίας είναι ότι οι δραστηριότητες που περιλαμβάνονται στο σχέδιο εγκατάστασης έχουν ως στόχο την πλήρη απασχόληση των μεταναστών/προσφύγων, που ισοδυναμεί με 40 ώρες την εβδομάδα. Το σχέδιο εγκατάστασης συνήθως έχει διάρκεια 24 μηνών.

Την άνοιξη του 2015, η κυβέρνηση ανέθεσε στην Υπηρεσία Απασχόλησης, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, την ανάπτυξη μεθόδων και διαδικασιών ένταξης των νεοεισερχόμενων ατόμων που έχουν γνώσεις και επαγγελματική πείρα στη βιομηχανία παραγωγής τούβλων. Προς το παρόν, υπάρχει ταχεία πορεία ανάπτυξης σε 12 διαφορετικούς βιομηχανικούς κλάδους που συναποτελούν σχεδόν 20 επαγγέλματα. Αυτό είναι σημαντικό, διότι αφενός θα δημιουργηθούν σχετικές θέσεις εργασίας για τους μετανάστες και αφετέρου στη Σουηδία υπάρχει έλλειψη εργατικού δυναμικού σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων.

Όποιοι ζουν στα ακίνητα του Συμβουλίου Μετανάστευσης (Migration Board) και διαθέτουν άδεια διαμονής, έχουν τη δυνατότητα να κάνουν πρακτική άσκηση. Για να εγκριθεί η πρακτική άσκηση, η Υπηρεσία Απασχόλησης χρειάζεται να ελέγξει τον εργοδότη και να

συνεργαστεί με την ένωση εργοδοτών. Η Υπηρεσία Απασχόλησης δεν μπορεί να εξασφαλίσει περίοδο άσκησης για όλους ανεξαρτήτως, καθώς πρέπει να προηγηθεί προσφορά εργασίας από κάποιον εργοδότη. Επιπλέον, δεν μπορεί να παρέχει άλλου είδους δραστηριότητες εκτός από πρακτική άσκηση για όσο διάστημα κάποιος διαμένει στα ακίνητα του Συμβουλίου Μετανάστευσης. Στη διάρκεια της πρακτικής άσκησης καταβάλλεται επιχορήγηση, η οποία είναι γνωστή ως «ενίσχυση δραστηριότητας».

Γενικά, οι καλές γλωσσικές δεξιότητες θεωρούνται απαραίτητες και για το ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό. Αυτό αποτελεί πρόβλημα, διότι η συντριπτική πλειοψηφία των μεταναστών (με εξαίρεση τους Σκανδιναβούς) δεν έχει αναπτύξει τις κατάλληλες γλωσσικές δεξιότητες κατά την άφιξή τους στη χώρα υποδοχής. Η κατάσταση αυτή διαφέρει κατά πολύ σε σχέση με τη Γαλλία ή το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου πολλοί από τους μετανάστες μιλούν τη γλώσσα της χώρας υποδοχής.

Οι ειδικοί υπογραμμίζουν ότι, μεταξύ άλλων, οι νεοεισερχόμενοι έχουν ανάγκη από περισσότερη πληροφόρηση και καθοδήγηση στις σπουδές τους και στη μητρική τους γλώσσα. Ακόμη, επισημαίνουν ότι ο μεγάλος μέσος όρος αναμονής, ώσπου οι μετανάστες να ενταχθούν στην αγορά εργασίας μειώνει τις ελπίδες και τις προσδοκίες τους.

Κατά κανόνα, τα εκπαιδευτικά προγράμματα ξεκινούν με τη γνώση της σουηδικής γλώσσας και την πρόσβαση στην υποχρεωτική και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Παράλληλα, υπάρχει επαγγελματική εκπαίδευση στο ανώτερο επίπεδο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Μία από τις εξαιρετικά σπουδαίες ειδικότητες είναι οι εργάτες οικοδομών. Υπάρχουν και άλλα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, όπως προγράμματα εστίασης, φροντίδας παιδιών και ελεύθερου χρόνου, μεταφορών κ.ά. Έπειτα, η ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση παρέχεται στις Ανώτατες Επαγγελματικές Σχολές ή στα Πανεπιστήμια. Επαγγελματικές σχολές υπάρχουν σε πολλές περιοχές της χώρας. Απαιτούν βασικές γνώσεις λυκείου (υπάρχουν εξαιρέσεις και ειδικές κατευθύνσεις για όσους διαθέτουν επαγγελματική πείρα σε κάποιον τομέα).

Τα αποτελέσματα της online έρευνας επικεντρώθηκαν κυρίως στους μετανάστες νεαρής ηλικίας. Κρίνεται αναγκαίο να έχουν στη διάθεσή τους περισσότερες πληροφορίες και καθοδήγηση στις σπουδές τους στη μητρική τους γλώσσα. Ακόμη, χρειάζεται να γίνουν ρεαλιστικές εκτιμήσεις και να τεθούν ρεαλιστικοί στόχοι. Επιπλέον, δίνεται μεγάλη έμφαση στα γλωσσικά μαθήματα και σε μία πρακτική προσέγγιση, η οποία, για παράδειγμα, θα συνδυάζει την εκμάθηση της σουηδικής γλώσσας με προγράμματα πρακτικής άσκησης. Μεταξύ άλλων, υπάρχει ανάγκη για εκπαιδευμένο προσωπικό στα σχολεία για την επίτευξη των παραπάνω στόχων και την προώθηση της ταχείας ενσωμάτωσης των μεταναστών.

## ΕΛΒΕΤΙΑ

Χάρη στο ομοσπονδιακό της σύστημα, η Ελβετία κατέχει διάφορες δομές και επίπεδα ικανοτήτων όσον αφορά το θεσμό του CVET. Ανάμεσα στους πολλούς ενεργούς φορείς συγκαταλέγονται και η Συνομοσπονδία, τα καντόνια, οι κοινωνικοί συνεργάτες, οι πάροχοι CVET και οι επαγγελματικοί σύλλογοι. Το CVET είναι εξαιρετικά δομημένο και διαθέτει μεγάλο εύρος προγραμμάτων, από μικρά σχολεία έως μεγάλες επιχειρήσεις και από δημόσιους φορείς, συλλόγους ή συνδικαλιστικές οργανώσεις έως και μικροεπιχειρήσεις. Οι ιδιωτικοί πάροχοι κυριαρχούν στο τοπίο αυτό με τη συνεισφορά τους σε CVET προγράμματα να φτάνει το 80% των συνολικών ωρών διδασκαλίας.

Στο ομοσπονδιακό επίπεδο, η Ελβετία ακολουθά πιστά τις διεθνείς συμβάσεις, βάσει των οποίων μόνο τα ανεπίσημα μέτρα θεωρούνται ως μέρος του CVET. Το 2014, ψηφίστηκε για πρώτη φορά νόμος<sup>59</sup> για το συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πεδίο και σε εθνικό επίπεδο (Weiterbildungsgesetz ή WeBiG). Ο νόμος συμπεριλάμβανε διατάξεις σχετικά με την έρευνα και την ανάπτυξη σχετικά με τον τομέα του CVET, καθώς και για την προώθηση βασικών ικανοτήτων για τους ενήλικες της χώρας, πέραν των νόμων-πλαισίων. Καθιερώθηκαν πέντε κεντρικές αρχές από το νόμο: η ευθύνη, η ποιότητα, η εγκυρότητα εκπαιδευτικών επιτευγμάτων ανά τους διάφορους εκπαιδευτικούς φορείς, η βελτίωση της ισότητας και των ίσων ευκαιριών, και ο ανταγωνισμός.

Ένας άλλος θεσμός είναι ο VPETA (Πράξη Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενασχόλησης και Επαγγέλματος), ο οποίος ελέγχει την επαγγελματική εκπαίδευση και τα προγράμματα κατάρτισης στον τριτογενή τομέα, τα οποία οδηγούν σε επισήμως αναγνωρισμένα προσόντα, αλλά και στην απόκτηση επαγγελματικών προσόντων στο ανώτερο δευτεροβάθμιο επίπεδο. Επίσης, τα πανεπιστήμια δρουν ως δημόσιοι πάροχοι υπηρεσιών, καθώς οργανώνουν γραφεία συντονισμού CVET από τη δεκαετία του '90. Τα προγράμματα CVET στην Ελβετία προσφέρονται τόσο σε πανεπιστήμια γενικά, αλλά και σε πανεπιστήμια εφαρμοσμένων επιστημών.

Η Ελβετική Ομοσπονδία Μάθησης για Ενήλικους (SWAL) αποτελεί κεντρικό κρατικό φορέα οργάνωσης εγκαταστάσεων CVET. Κομμάτι της Ομοσπονδίας αυτής αποτελούν και ιδιωτικοί και δημόσιοι πάροχοι υπηρεσιών CVET, σύλλογοι, εταιρικά τμήματα CVET και άλλα. Μεταξύ των αρμοδιοτήτων της είναι και η εκπροσώπηση των συμφερόντων και η προώθηση του δίπτυχου επαγγελματισμού/ποιότητας των υπηρεσιών CVET, αλλά και η σύσταση ενός δικτύου με όλους του ενδιαφερομένους για το CVET. Υπάρχουν και άλλοι οργανισμοί οι οποίοι αναλαμβάνουν την εκπαίδευση των εκπαιδευτών (AdA), ή την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχονται από εκπαιδευτικά ιδρύματα (ModuQua), η διαχείριση των οποίων είναι επίσης αρμοδιότητα του SWAL.

---

<sup>59</sup> <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2016/689.pdf>

Σε επίπεδο περιφερειών, τα καντόνια φέρουν την ευθύνη για ξεχωριστές περιοχές CVET, για την περαιτέρω εκπαίδευση των διδασκόντων και την απόκτηση του Ομοσπονδιακού Επαγγελματικού Απολυτηρίου (Maturität) από τους ενήλικες πολίτες. Οι σειρές μαθημάτων CVET επίσης προσφέρονται από τα λύκεια των καντονιών (Mittelschulen) και, ως ένα σημείο, από τα αντίστοιχα Τεχνικά σχολεία της Ελβετίας (Berufsschulen), με μεγάλες διαφορές από καντόνι σε καντόνι.

Άλλοι σημαντικοί οργανισμοί για τον τομέα του CVET είναι οι εξής:

- Το Ελβετικό συνέδριο συντονισμού σχετικά με τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση, όπου η Συνομοσπονδία και τα καντόνια συνεργάζονται για τον συντονισμό θεμάτων σχετικά με το CVET. Επίσης, το Ελβετικό Φόρουμ Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, όπου η Συνομοσπονδία και τα καντόνια συναντούν κοινωνικούς συνεργάτες και διάφορες εκπαιδευτικές οργανώσεις με σκοπό την ανταλλαγή ιδεών.
- ο Σύλλογος Ελβετικών Κέντρων Εκπαίδευσης Ενηλίκων: στα καθήκοντά του συγκαταλέγονται η προώθηση του CVET και της δια βίου μάθησης, η εκπροσώπηση των συμφερόντων του θεσμού σε εθνικό/διεθνές επίπεδο, κτλ.

Άλλοι Εθνικοί οργανισμοί:

- Σώμα σχολείων Migros: με περίπου 400.000 συμμετέχοντες σε 600 σειρές μαθημάτων που παρέχονται κάθε χρόνο, το συγκεκριμένο σώμα σχολείων είναι ο μεγαλύτερος πάροχος ανεπίσημης εκπαίδευσης CVET στην Ελβετία. Εκπροσωπούνται σε όλη τη χώρα και παρέχουν μία ευρεία γκάμα μαθημάτων.
- Επιπλέον, οι εμπορικές σχολές VET βρίσκονται ανάμεσα στους μεγαλύτερους παρόχους: πολύ συχνά προσφέρουν προγράμματα CVET τα οποία είναι άμεσα συνδεδεμένα με την εργασία τους και είναι πολύ ενεργά στον τομέα επαγγελματικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.
- Οργανώσεις γονικής εκπαίδευσης, με σκοπό την υποστήριξη γονέων στη διαδικασία της εκπαίδευσης των παιδιών τους
- Επαγγελματικοί και τομεακοί σύλλογοι

Η βοήθεια στην επιλογή επαγγελματικού προσανατολισμού κατέχει πολύ σημαντική θέση στην Ελβετία. Τα κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού είναι δομημένα σε επίπεδο καντονιών και δήμων, και παρέχουν υποστήριξη στη διαδικασία επιλογής καριέρας, σε θέματα CVET και IVET, αλλά και στον επαναπροσδιορισμό της επαγγελματικής κατεύθυνσης.

Με την πολυδιάστατη δομή του, το ελβετικό εκπαιδευτικό σύστημα, επίσης, προβλέπει την ύπαρξη κάποιων οργάνων εφαρμογής πολιτικής για την ενεργό αγορά εργασίας, όπως τα παρακάτω:

- Την προώθηση της συμμετοχής σε σειρές μαθημάτων (μαθήματα γλωσσών ή πληροφορικής)
- Επιχορηγήσεις εκπαίδευσης για όσους αποκτούν βασικά προσόντα αργότερα στη ζωή τους ή κρατούν τις δεξιότητές τους ενήμερες ανάλογα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
- Σύστημα προσωρινής απασχόλησης: αυτά τα προγράμματα έχουν ως στόχο τους τη συντήρηση ή τη βελτίωση των πιθανοτήτων απορρόφησης εργαζόμενων με την απασχόλησή τους σε σχετικές δραστηριότητες
- Πρακτική άσκηση
- Επιδόματα για νέους εργαζόμενους: επίδομα που χορηγείται στον εργοδότη, εάν χρειάζεται μεγαλύτερη περίοδος προσαρμογής για τους πιθανούς εργαζόμενους.
- Εξάμηνο κινητοποίησης για άνεργους νέους/νέες, αφού έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική σχολική φοίτηση ή έχουν περάσει τις εξετάσεις για το Ομοσπονδιακό Επαγγελματικό Απολυτήριο ή έχουν εγκαταλείψει τα προγράμματα μαθητείας, το σχολείο ή άλλο λύκειο. Το εξάμηνο κινητοποίησης έχει ως στόχο την υπόδειξη βασικών και σταθερών δομών της ζωής σε νέα άτομα και να τα στηρίξουν στις επιλογές τους όσον αφορά τα προγράμματα VET.
- Δοκιμαστικός χρόνος εργασίας: Ο δοκιμαστικός χρόνος εργασίας έως έξι μηνών σε ιδιωτική εταιρία διατίθεται με σκοπό τη βοήθεια των συμμετεχόντων να αποκτήσουν εργασιακή πείρα και να δημιουργήσουν επαφές εντός του ιδιωτικού τομέα.

## ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Όταν οι μετανάστες, οι πρόσφυγες ή οι αιτούντες άσυλο φτάνουν σε μία νέα χώρα, η παροχή αποτελεσματικής μάθησης σε αυτούς αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την ενσωμάτωσή τους. Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε ευκαιρίες που εμφανίζονται στην αγορά εργασίας και ότι μπορούν να συμβάλλουν οικονομικά στη χώρα υποδοχής. Ωστόσο, υπάρχει ένα ευρύ φάσμα μετανάστευσης. Οι μετακινήσεις μπορούν να πραγματοποιούνται εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, συνήθως από εργαζόμενους υψηλής ειδίκευσης και υψηλού επιπέδου χειρισμού της γλώσσας της χώρας υποδοχής, ή από πρόσφυγες, αιτούντες άσυλο και λοιπούς μετανάστες εκτός Ευρώπης, οι οποίοι ενδεχομένως έχουν ελάχιστη ή καθόλου γνώση της γλώσσας της χώρας υποδοχής.

Παρακάτω ακολουθεί μία λίστα με τους τομείς στους οποίους έχουν ανάγκη στήριξης οι πρόσφυγες στο Ηνωμένο Βασίλειο (κάποια σημεία ισχύουν και για τους μετανάστες):

### Βασικές Ανάγκες

- Η κάλυψη βασικών αναγκών, όπως τροφή, στέγη και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί πριν την κάλυψη των εκπαιδευτικών τους αναγκών.

## Ενσωμάτωση

- Βοήθεια για ενσωμάτωση των προσφύγων όσο το δυνατόν πιο σύντομα. Πολλοί από αυτούς τους ανθρώπους έχουν βιώσει δυστυχία και εκτοπισμό και έχουν ζήσει για χρόνια σε συνθήκες πολέμου. Εγκαταλείπουν τα σπίτια και τις πατρίδες τους, ζουν σε καταυλισμούς, στους δρόμους και συμμετέχουν σε επικίνδυνα και μακρινά ταξίδια σε όλη την Ευρώπη. Γι' αυτό, μία ταχεία παρέμβαση κρίνεται απαραίτητη. Η αδυναμία εύρεσης άμεσης βοήθειας εντείνει τις επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των προσφύγων.
- Η εκμάθηση της αγγλικής γλώσσας και η δυνατότητα πρόσβασης των προσφύγων σε βασικές υπηρεσίες κατά την άφιξή τους είναι ουσιαστικής σημασίας για την πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού, της κατάθλιψης και της απομόνωσης.
- Έλλειψη επαρκούς ατομικής καθοδήγησης: Οι πρόσφυγες δεν γνωρίζουν πού να απευθυνθούν για πληροφορίες. Ακόμη και όταν βρουν έναν τρόπο πρόσβασης, χρειάζονται ατομική καθοδήγηση για να κατανοήσουν τον τρόπο άντλησης και το περιεχόμενο των πληροφοριών, ώστε να προσανατολιστούν στο υπάρχον σύστημα.
- Πολλοί πρόσφυγες είναι πρόθυμοι να ενταχθούν και να ενσωματωθούν στη βρετανική κοινωνία αλλά θα ήθελαν βοήθεια στη διαδικασία της ενσωμάτωσης και ιδιαίτερα στην εκμάθηση των νόμων και της κουλτούρας της χώρας υποδοχής.
- Επίσης, θα βοηθούσε να ενημερωθεί η τοπική κοινωνία ως προς τους νεοαφιχθέντες, δηλ. ως προς την κουλτούρα τους, τα ταξίδια τους και τις προσπάθειές τους να ξεφύγουν από τον πόλεμο και τις διώξεις, καθώς και τον λόγο για τον οποίο ήρθαν στο Ηνωμένο Βασίλειο.
- Πληροφόρηση σχετικά με το ποιοι κανονισμοί μετανάστευσης τους αφορούν άμεσα.
- Ενημέρωση σχετικά με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας και με ποιον τρόπο θα έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

## Εμπόδια στην ενσωμάτωση

- Οι διεθνείς τίτλοι σπουδών δεν αναγνωρίζονται τόσο εύκολα/ πολύ όσο, για παράδειγμα, στη Γερμανία και τη Σουηδία.
- Οι αιτούντες άσυλο απαγορεύεται να εργαστούν για όσο καιρό περιμένουν να εκδοθεί η απόφαση σχετικά με την παροχή ασύλου.
- Μεγάλοι χρόνοι αναμονής για αποφάσεις σχετικά με τις αιτήσεις ασύλου. Η αναβολή των αποφάσεων προκαλεί προβλήματα ψυχικής υγείας και άλλα.
- Αν οι πρόσφυγες νιώσουν ότι είναι ανεπιθύμητοι, αυτό μπορεί με τη σειρά του να επηρεάσει αρνητικά την ψυχική τους υγεία.

## Μεταναστευτική πολιτική

- Οι πρόσφυγες δεν καταλαβαίνουν γιατί τους στέλνουν να ζήσουν σε διαφορετικές πόλεις του Ηνωμένου Βασιλείου.
- Επιπλέον, δεν έχουν αρκετές γνώσεις σε θέματα κυβερνητικών πολιτικών που τους αφορούν.

- Η οικογενειακή μετανάστευση αποτελεί ένα υπαρκτό πρόβλημα. Τα μέλη μίας οικογένειας διασκορπίζονται σε διάφορες χώρες λόγω της αυστηρής εφαρμογής του Κανονισμού του Δουβλίνου.
- Απουσία νομικής βοήθειας προς άτομα που σαφέστατα την έχουν ανάγκη.

#### Εμπόδια στην εκπαίδευση

- Τα έγγραφα που ζητούν οι πάροχοι εκπαίδευσης κατά την εγγραφή των σπουδαστών μπορούν να δημιουργήσει προβλήματα στους πρόσφυγες και τους αιτούντες άσυλο. Πολλοί από τους παρόχους ζητούν διαβατήριο, το οποίο οι αιτούντες άσυλο ενδέχεται να μην έχουν στην κατοχή τους. Επιπλέον, συχνά ζητούν ένα αποδεικτικό της διεύθυνσης κατοικίας των αιτούντων άσυλο καθώς και ένα αποδεικτικό των προηγούμενων επαγγελματικών τους προσόντων, έγγραφα τα οποία είναι πολύ δύσκολο να συγκεντρώσει η εν λόγω ομάδα.
- Έλλειψη πρόσβασης σε κατάλληλη, επαρκή χρηματοδότηση και οικονομική στήριξη.
- Το γεγονός ότι οι άνθρωποι αυτοί διανύουν διάφορα στάδια στη διαδικασία χορήγησης ασύλου έχει ως αποτέλεσμα να γίνονται αλλαγές όσον αφορά το δικαίωμα σπουδών και την οικονομική τους κατάσταση, σε βαθμό που μερικές φορές μένουν τελείως αβοήθητοι. Μία τέτοια εξέλιξη μπορεί να ασκήσει αρνητική επίδραση στην επίδοση των αιτούντων άσυλο στη διάρκεια της εκπαίδευσής τους.
- Ορισμένα θεσμοθετημένα κεφάλαια που προσφέρονται για την ενίσχυση της συμμετοχής στη μάθηση, δεν διατίθενται στους αιτούντες άσυλο, ενώ ακόμη και τα κριτήρια συμμετοχής μπορούν να προκαλέσουν σύγχυση.
- Κάποιοι πάροχοι εκπαίδευσης ενδέχεται να παραπέμψουν τους πρόσφυγες και τους αιτούντες άσυλο σε εμπιστεύματα και οργανισμούς που παρέχουν οικονομική ενίσχυση για πρόσβαση στη μάθηση, όμως, σπάνια οι δύο παραπάνω ομάδες είναι σε θέση να γνωρίζουν την ύπαρξη αυτών των δυνατοτήτων.
- Οι μετακινήσεις μπορούν να προκαλέσουν σοβαρό πρόβλημα, όχι μόνο ως προς το κόστος που εμπεριέχουν, αλλά, επίσης, ως προς την απόσταση που πρέπει να διανύσουν τα άτομα αυτά για την παρακολούθηση των μαθημάτων.
- Η πρόσβαση σε δομές φροντίδας παιδιών, εγκαταστάσεις πληροφορικής και χαρτικά είδη μπορεί να δημιουργήσει δυσκολίες, ειδικά στους αιτούντες άσυλο, γεγονός που ενδέχεται να επηρεάσει την ικανότητά τους και τις ευκαιρίες για μάθηση.

#### Μερικά πρακτικά παραδείγματα

- Γλωσσική ανάπτυξη μέσω της ενδυνάμωσης: Το Reflect ESOL (English for Speakers of Other Languages - Αγγλικά για Ομιλητές Άλλων Γλωσσών) δημιουργήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο και αποτελεί μία διαφορετική προσέγγιση γλωσσικής υποστήριξης στο πλαίσιο της διαδικασίας ενσωμάτωσης. Βασίστηκε στη δουλειά ενός Βραζιλιάνου εκπαιδευτικού και χρησιμοποιεί μία δομημένη προσέγγιση με σκοπό την ενδυνάμωση των σπουδαστών, ώστε να είναι πιο δεκτικοί και να συμμετέχουν περισσότερο στη διαδικασία της μάθησης.

- Ολιστική προσέγγιση με στόχο την ενίσχυση της κοινωνικής, εκπαιδευτικής και οικονομικής ενσωμάτωσης: Η υπηρεσία Bridges Programmes στη Γλασκώβη, Σκωτία, παρέχει εξειδικευμένη βοήθεια σε θέματα απασχόλησης, εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Οι δραστηριότητες που παρέχει περιλαμβάνουν ενίσχυση «των βιοτικών δεξιοτήτων» των προσφύγων, ενίσχυση της απασχολησιμότητας με βάση τις προηγούμενες δεξιότητες και την εμπειρία των ατόμων αυτών, και προγράμματα πρακτικής άσκησης για την ανάπτυξη δεξιοτήτων στο Ηνωμένο Βασίλειο.
- Νέες τεχνολογίες με σκοπό την ενίσχυση της μάθησης και της ενσωμάτωσης: Το πρόγραμμα MoLeNET του Ηνωμένου Βασιλείου χρησιμοποιεί εύχρηστες ψηφιακές τεχνολογίες που στηρίζουν τη μάθηση. Πολλά από τα επιμέρους προγράμματά του απευθύνονται σε μετανάστες, αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες (ιδίως όσον αφορά την εκμάθηση αγγλικών και τη χρήση «ομότιμης συνεργατικής μάθησης» -peer-to-peer learning-).
- Δημιουργία ενός «Συλλόγου Συζητήσεων» (Conversation Club) με σκοπό την ενίσχυση της ενσωμάτωσης μέσω της γλώσσας: Το Conversation Club στο Σέφιλντ, Αγγλία, συνδυάζει τη μάθηση και την εξάσκηση των γλωσσικών δεξιοτήτων με συμπληρωματικές δραστηριότητες, όπως περίπατοι εντός του Σαββατοκύριακου, επισκέψεις σε μουσεία, παρακολούθηση ποδοσφαιρικών αγώνων και ταινιών στον κινηματογράφο. Σκοπός του είναι η μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού και η προώθηση της ενσωμάτωσης μέσω της αξιοποίησης της εκμάθησης της γλώσσας σε ποικίλες δραστηριότητες που οργανώνονται από τους σπουδαστές.

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο δείχνουν ότι οφείλουμε να αναγνωρίσουμε ότι υπάρχουν εξίσου σημαντικά επαγγελματικά προσόντα και σε άλλες χώρες και ότι και οι ξένοι πολιτισμοί έχουν μοναδική αξία. Γι' αυτό, χρειάζεται να αναπτυχθούν επιπλέον μέτρα ενίσχυσης για συνεχή επαγγελματική κατάρτιση, ώστε να αξιοποιηθεί πλήρως αυτό το δυναμικό.

## APL

### ΑΥΣΤΡΙΑ

Στην Αυστρία, ο θεσμός του APL (Αναγνώριση Προηγούμενης Γνώσης) χωρίζεται σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες: τυπική, μη τυπική και άτυπη μάθηση.

Και οι τρεις παραπάνω κατηγορίες λαμβάνονται υπόψη για αναγνώριση και επικύρωση από το εθνικό νομικό πλαίσιο (NQF). Εγκαινιάστηκε η ιστοσελίδα *Berufsanerkennung*<sup>60</sup>, η οποία χρησιμοποιείται για την παροχή πληροφοριών για όλους τους τομείς αναγνώρισης και επικύρωσης.

Υπάρχουν τέσσερις διαφορετικές διαδικασίες για την επίσημη αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων και των τίτλων σπουδών από το εξωτερικό:

- Επαγγελματική αναγνώριση νομικά κατοχυρωμένων επαγγελμάτων σύμφωνα με την Οδηγία Αναγνώρισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- Επικύρωση απολυτηρίου λυκείου και κολλεγίου
- Επικύρωση ακαδημαϊκών τίτλων σπουδών και διπλωμάτων για άσκηση επαγγέλματος
- Πιστοποιητικό αναγνώρισης της πρακτικής άσκησης

Το 2016, ελήφθησαν 972 αιτήματα από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Επιστημών, Έρευνας και Οικονομίας. Αυτός ο αριθμός σε σχέση με το προηγούμενο έτος παρουσιάζει αύξηση περίπου της τάξης του 11%. Οι τίτλοι επαγγελματικών προσόντων που έχουν αποκτηθεί στο εξωτερικό στη διάρκεια της σχολικής φοίτησης και/ή της εργασίας, όπως ορίζεται από τον Νόμο για την Επαγγελματική Κατάρτιση (Vocational Training Act - FOPH) μπορούν να εξισωθούν πλήρως με τα αντίστοιχα προσόντα που αποκτήθηκαν στην Αυστρία ή μπορούν να γίνουν δεκτά μέσω μίας σύντομης εξέτασης.

Οι συζητήσεις περί πολιτικών που αφορούν τα μέτρα επικύρωσης της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης συνδέονται με τη στρατηγική για Δια Βίου Μάθηση και το Εθνικό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (National Qualification Framework - NQF). Το 2011, τα τέσσερα υπεύθυνα Ομοσπονδιακά Υπουργεία (Federal Ministries) συμφώνησαν να χαράξουν μία κοινή στρατηγική για τη Δια Βίου Μάθηση ως το 2020, η οποία περιλαμβάνει τα ακόλουθα μέτρα:<sup>61</sup>

- Δημιουργία μίας εθνικής στρατηγικής επικύρωσης
- Ανάπτυξη και υλοποίηση σχημάτων ισόρροπης ανάπτυξης ικανοτήτων
- Παροχή προγραμμάτων κατάρτισης για την αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που προκύπτουν μέσω της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης

<sup>60</sup> <http://www.berufsanerkennung.at/de/berufsanerkennung/verfahren-zur-anerkennung/> (Access June 16, 2017)

<sup>61</sup> BMB (2011), σελ. 46

- Ανάπτυξη ενός διατομεακού συστήματος διασφάλισης ποιότητας για τις διαδικασίες αξιολόγησης

Η τρέχουσα κατάσταση αποκλεισμού που ισχύει στην Αυστρία τονίζει τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μεταναστευτικές ομάδες:<sup>62</sup>

- Οι μετανάστες συναντούν δυσκολίες στην αξιοποίηση επαγγελματικών προσόντων υψηλού επιπέδου στην αγορά εργασίας – το 34% των εργαζόμενων που διαθέτουν υψηλά προσόντα από τρίτες χώρες απασχολούνται σε βοηθητικές δραστηριότητες και δραστηριότητες μάθησης.
- Η επιτυχής επικύρωση και/ή η αναγνώριση προσόντων και δεξιοτήτων δεν αποτελεί εγγύηση για περαιτέρω επαγγελματική εξέλιξη.
- Σύμφωνα με τα αποτελέσματα μίας έρευνας, σχεδόν ένας στους τρεις μετανάστες απασχολείται σε θέσεις εργασίας κατώτερες του εκπαιδευτικού του επιπέδου (σε σύγκριση με μόλις το 10% των ντόπιων).
- Οι δυσκολίες, οι οποίες συνήθως προκύπτουν στην αρχή της επαγγελματικής τους καριέρας, μπορούν να ξεπεραστούν στην περαιτέρω διαδικασία. Εξαιτίας της έντονης κοινωνικοπολιτισμικής μεροληψίας του αυστριακού εκπαιδευτικού συστήματος, η θέση των παιδιών των κοινωνικά αποκλεισμένων μεταναστών επιδεινώθηκε εξίσου.
- Οι ήδη περιορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης των μεταναστών μειώθηκαν περαιτέρω λόγω της μικρότερης συμμετοχής τους σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ενώ το 2011 περίπου το 32% των μεταναστών ανέφεραν ότι είχαν παρακολουθήσει εκπαιδευτικά προγράμματα τα τελευταία πέντε χρόνια, το αντίστοιχο ποσοστό των ντόπιων ανήλθε σε ποσοστό 58%.
- Αν οι μετανάστες είναι εγγεγραμμένοι στο μητρώο της Κρατικής Υπηρεσίας Απασχόλησης (AMS), σε γενικές γραμμές, δεν παρατηρείται άνιση πρόσβαση σε εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες: το 2015, το 68% των συμμετεχόντων είχαν μεταναστευτικό υπόβαθρο (1η και 2η γενιά μεταναστών). Ωστόσο, το ποσοστό αυτό διαφέρει στην περίπτωση πρωτοβουλιών που αποσκοπούν σε απόκτηση μίας επίσημης ή μακροχρόνιας πιστοποίησης, όπως η χρηματοδότηση μισθού ειδικού προσωπικού (*specialist funding stipend*), όπου το ποσοστό των συμμετεχόντων με μεταναστευτικό υπόβαθρο αγγίζει μόλις το 24%. Εξαιρεση αποτελεί το πρόγραμμα πρακτικής άσκησης “*supra-company apprenticeship training*” της Κρατικής Υπηρεσίας Απασχόλησης (AMS) στην ευρύτερη περιοχή της Βιέννης και στην πόλη της Βιέννης, το οποίο δίνει τη δυνατότητα σε άτομα νεαρής ηλικίας να κάνουν πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις, όπου το ποσοστό νέων με μεταναστευτικό υπόβαθρο είναι σχεδόν 70%.

Η Κρατική Υπηρεσία Απασχόλησης (AMS) παρέχει μία ειδική υπηρεσία συμβουλευτικής μεταναστών στα κέντρα εξυπηρέτησής τους: ο λεγόμενος «**Έλεγχος Ικανοτήτων**» (“**Competence Check**”) πραγματοποιείται με τη μορφή πιλοτικού έργου από τα τέλη Αυγούστου έως τον Δεκέμβριο του 2015 με σκοπό τη διερεύνηση των προσόντων που πρέπει να έχουν οι μετανάστες σύμφωνα με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Συνολικά, 898

<sup>62</sup> europaforum wien (2015), σελ. 25

άτομα συμμετείχαν στον έλεγχο ικανοτήτων (447 γυναίκες και 451 άνδρες). Το 26% των συμμετεχόντων προέρχονταν από το Αφγανιστάν, το 21% από τη Συρία, το 11% από το Ιράν, το 4% από το Ιράκ και το 38% αποτελούνταν από λοιπές εθνικότητες. Ως προς τις χώρες καταγωγής, οι Σύριοι, οι Ιρανοί και οι Ιρακινοί διέθεταν το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Το 67% των 187 Σύριων, το 90% των 100 Ιρανών και το 73% των 40 Ιρακινών συμμετεχόντων έχουν εκπαίδευση ανώτερη της υποχρεωτικής. Σε σύγκριση με τις παραπάνω εθνικότητες, οι συμμετέχοντες από το Αφγανιστάν έχουν τα χαμηλότερα τυπικά προσόντα. Μόλις το 26% των 230 συμμετεχόντων έχει εγκαταλείψει την υποχρεωτική εκπαίδευση, το 20% έχει ολοκληρώσει το δημοτικό σχολείο, ενώ το 30% δεν έχει μετάσχει ποτέ στο επίσημο πρόγραμμα σχολικής εκπαίδευσης. Το επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών ήταν ανώτερο από το αντίστοιχο των ανδρών.

## ΕΛΛΑΔΑ

Η διαπίστευση ή αλλιώς η αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης είναι αποφασιστικής σημασίας για την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων. Τυπικά, διακρίνεται σε αναγνώριση τυπικής ή μη τυπικής μάθησης και σε αναγνώριση προγενέστερων μαθησιακών εμπειριών.

Στην Ελλάδα, ο Διεπιστημονικός Οργανισμός Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών & Πληροφόρησης (National Academic Recognition Information Centre – NARIC)<sup>63</sup> είναι υπεύθυνος για την αναγνώριση τίτλων σπουδών της αλλοδαπής πανεπιστημιακής και τεχνολογικής κατεύθυνσης. Επίσης, από το 2010, με την υιοθέτηση του Προεδρικού Διατάγματος υπ. αρ. 38/2010 «Προσαρμογή της Ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία 2005/36/EC του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Σεπτεμβρίου 2005, σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων» (“Adaptation of Greek legislation to Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications”), ξεκίνησε η διαδικασία αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων που αποκτήθηκαν σε άλλα κράτη-μέλη της ΕΕ, η οποία, ωστόσο, έχει σημειώσει μικρή πρόοδο ως τώρα. Επιπλέον, ελάχιστη πρόοδος έχει επιτευχθεί όσον αφορά την αναγνώριση προσόντων μη τυπικής και άτυπης μάθησης.

Επομένως, η αναγνώριση των προηγούμενων γνώσεων των προσφύγων και των μεταναστών στην Ελλάδα, τουλάχιστον όσων δεν είναι Ευρωπαίοι πολίτες, είναι εντελώς ανύπαρκτη, δημιουργώντας, έτσι, ένα σοβαρό εμπόδιο στην πρόσληψή τους σε θέσεις εργασίας που απαιτούν κάποιας μορφής επίσημη αναγνώριση. Για τον λόγο αυτό, οι πρόσφυγες και οι μετανάστες στην Ελλάδα στρέφονται κυρίως σε θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης.

***Ακολουθούν οι απαντήσεις στην online έρευνα σχετικά με την αναγκαιότητα αξιολόγησης των αναγκών των μεταναστών και/ή των προσφύγων για Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (CVET) και Αναγνώριση των Προηγούμενων Γνώσεων (APL) από***

<sup>63</sup> <http://www.doatap.gr/en/>

**τα γραφεία απασχόλησης, τις οργανώσεις των μεταναστών και/ή τους παρόχους εκπαίδευσης:**

Οι άμεσα ενδιαφερόμενοι και οι ειδικοί που συμμετείχαν στην online έρευνα έδωσαν ενδιαφέρουσες απαντήσεις σχετικά με την αναγκαιότητα αξιολόγησης των αναγκών των μεταναστών και/ή των προσφύγων για Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (CVET) και Αναγνώριση των Προηγούμενων Γνώσεων (APL). Οι ανάγκες αυτές συνοψίζονται παρακάτω:

- Υπάρχει άμεση αναγκαιότητα αξιολόγησης των αναγκών των μεταναστών από τα γραφεία απασχόλησης, καθώς οι μετανάστες δυσκολεύονται σε θέματα δικτύωσης και γνώσης των βημάτων που απαιτούνται για την εύρεση εργασίας.
- Οι εκπαιδευτικές ανάγκες των μεταναστών θα πρέπει να εξεταστούν ως προς: το μορφωτικό τους επίπεδο, τους λόγους πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου, τα ενδιαφέροντα, τα κίνητρα, τα σοβαρά κοινωνικά και πολιτισμικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν, όπως η εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας, η εκπαίδευση και η ενσωμάτωση στην ελληνική κοινωνία.
- Κρίνεται σημαντική η ανάπτυξη ενός εξαιρετικά ολοκληρωμένου εκπαιδευτικού πακέτου, το οποίο θα βοηθήσει όλους τους ενδιαφερόμενους να δίνουν κοινές κατευθυντήριες γραμμές, οδηγίες και πληροφορίες ανά χώρα μελέτης.
- Υπάρχει ανάγκη μεταφραστικών υπηρεσιών, κατανόησης του πολιτισμικού υπόβαθρου, αρωγής σε διαδικασίες ένταξης και υιοθέτησης νέων κοινωνικών και πολιτισμικών πρακτικών καθώς και εργασιακής νοοτροπίας εκ μέρους των εργαζόμενων/μεταναστών.
- Παροχή προγραμμάτων πληροφόρησης και κατάρτισης στους πρόσφυγες.
- Υπηρεσίες απασχόλησης που θα απευθύνονται αποκλειστικά σε μετανάστες και πρόσφυγες.
- Ανάγκη δημιουργίας περισσότερων φορέων/οργανισμών/υπηρεσιών απασχόλησης
- Η βασικότερη ανάγκη είναι ο εντοπισμός και ο προσδιορισμός των ειδικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων που διαθέτουν ήδη οι μετανάστες/πρόσφυγες, ώστε να μπορούν να προχωρήσουν στην περαιτέρω ανάπτυξή τους από το ίδιο επίπεδο στο οποίο διέκοψαν την παρακολούθηση των αντίστοιχων μαθημάτων.
- Οι προηγούμενες γνώσεις θα πρέπει να αξιολογούνται προκειμένου να εντοπιστούν οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν στο παρελθόν και οι παρούσες δεξιότητες, ούτως ώστε να εμπλουτιστούν περαιτέρω.
- Εξειδικευμένο προσωπικό

## ΙΤΑΛΙΑ

Η διαθεσιμότητα στατιστικών στοιχείων ως προς την αναγνώριση δεξιοτήτων είναι πολύ περιορισμένη. Όσον αφορά την πιστοποίηση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης, είναι ανύπαρκτη, γεγονός που, όμως, δεν προκαλεί έκπληξη δεδομένης της πολύ πρόσφατης

εισαγωγής αυτής της δυνατότητας στο ιταλικό σύστημα, της ελάχιστης χρήσης της και της αποσπασματικής εφαρμογής της.

Η αναγνώριση των προηγούμενων δεξιοτήτων των μεταναστών διακρίνεται σε:

- αναγνώριση της τυπικής εκπαίδευσης που αποκτήθηκε στο εξωτερικό
- αναγνώριση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης

Η αναγνώριση των προηγούμενων γνώσεων είναι μία διαδικασία που ζητείται από πολύ μικρό ποσοστό μεταναστών λόγω ποικίλων δυσκολιών, όπως η πολυπλοκότητα της διαδικασίας σε πρώτη φάση. Ακόμη, οι υπάλληλοι που ασχολούνται με αυτό το θέμα, μεταξύ των οποίων οι εργαζόμενοι στη δημόσια διοίκηση, δεν είναι επαρκώς πληροφορημένοι ως προς την όλη διαδικασία αναγνώρισης. Το γεγονός αυτό, δημιουργεί αρκετές δυσκολίες στην καθοδήγηση των μεταναστών. Πολλοί μετανάστες εγκαταλείπουν την προσπάθεια και διακόπτουν τη διαδικασία αναγνώρισης των προηγούμενων γνώσεών τους εξαιτίας του μεγάλου χρόνου απόκρισης και του κόστους που δεν εγγυώνται σίγουρο αποτέλεσμα.

Η αναγνώριση **των επίσημων ακαδημαϊκών τίτλων** που αποκτήθηκαν στο εξωτερικό πραγματοποιείται μέσω ποικίλων οργανισμών και αντίστοιχων διαδικασιών. Υπάρχουν διάφοροι εθνικοί φορείς που παρέχουν πληροφόρηση και συμβουλές σε πολίτες που ενδιαφέρονται για την αναγνώριση τίτλων σπουδών του εξωτερικού. Ο φορέας **CIMEA** (Information Centre for Mobility and Academic equivalences – Κέντρο Πληροφοριών για την Κινητικότητα και την Αναγνώριση Ακαδημαϊκών Τίτλων), μέλος του διεθνούς δικτύου **NARIC** (National Academic Recognition Information Centres - Διεπιστημονικός Οργανισμός Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών & Πληροφόρησης) και ο φορέας **ENIC** (European Network of national Information Centres on academic recognition and mobility- Ευρωπαϊκό Δίκτυο Εθνικών Κέντρων Πληροφοριών στον τομέα της Αναγνώρισης Ακαδημαϊκών Τίτλων και της Κινητικότητας) είναι αρμόδιοι για την αναγνώριση ακαδημαϊκών τίτλων σπουδών. Η διαδικασία αναγνώρισης είναι πολύπλοκη και απαιτεί πληρωμή. Επιπλέον, οι μετανάστες δυσκολεύονται να ενημερωθούν λόγω του γεγονότος ότι δεν υπάρχουν αρκετά τοπικά γραφεία που να διεξάγουν αυτή τη διαδικασία.

Σε επίπεδο περιφερειών, κάποιες υπηρεσίες της δημόσιας διοίκησης έχουν δημιουργήσει ειδικά συστήματα για την αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων σε συγκεκριμένους τομείς. Για παράδειγμα, η περιοχή της Λομβαρδίας αναγνωρίζει τους επίσημους επαγγελματικούς τίτλους νοσηλευτικής. Η διαδικασία βασίζεται στα εξής βήματα:

- Πληροφόρηση ως προς τις απαιτούμενες διαδικασίες και τα πιθανά αποτελέσματα του αιτήματος
- Συνάντηση για επαλήθευση όλων των εγγράφων
- Ανάλυση των εγγράφων με σκοπό να υποβληθούν στο Υπουργείο Υγείας μαζί με το αίτημα τελικής αξιολόγησης
- Καθοδήγηση μετά την υπουργική απόφαση: τρόπος δράσης μετά την πλήρη, τη μερική ή τη μη αναγνώριση τίτλων



Η επικύρωση **των μη τυπικών και των άτυπων δεξιοτήτων** δεν ακολουθεί μία τυποποιημένη διαδικασία σε εθνικό επίπεδο στην Ιταλία.

Σύμφωνα με την αναθεώρηση του πέμπτου άρθρου του ιταλικού Συντάγματος το 2001, τόσο το κράτος όσο και οι περιφέρειες ευθύνονται για τον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης καθώς και για τη νομοθετική κατοχύρωση των επαγγελματιών. Αυτό συνεπάγεται έναν εξαιρετικά υψηλό βαθμό κατάρτισης τόσο στην τυπική μάθηση όσο και στην μη τυπική και άτυπη μάθηση. Πολλά διαφορετικά θεσμικά όργανα εμπλέκονται στη ρύθμιση αυτών των συστημάτων, όπως το Υπουργείο Παιδείας, Πανεπιστημίων και Έρευνας (Ministry of Education, University and Research - MIUR), το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής (Ministry of Labour and Social Policies - MLSP) και όλες οι ιταλικές περιφέρειες. Η κατανομή των αρμοδιοτήτων είναι πολύ περίπλοκη, γεγονός το οποίο προκαλεί αρκετές συγκρούσεις και μεγάλη ανομοιογένεια στους κανόνες και τους μηχανισμούς που υιοθετούνται.

Σε αυτό το σημείο, αξίζει, επίσης, να σημειωθεί η ελάχιστη αξιοποίηση του Εγχειριδίου Εκπαίδευσης του Πολίτη (*libretto formativo del cittadino*). Το εργαλείο αυτό θεσπίστηκε με τον νόμο 30/2003 και σκοπός του ήταν η καταγραφή, η σύνθεση και η τεκμηρίωση των δεξιοτήτων/ικανοτήτων που αποκτήθηκαν σε περιβάλλον τυπικής, μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Το Εγχειρίδιο θα μπορούσε να φανεί ιδιαίτερα χρήσιμο σε άτομα, όπως οι μετανάστες, που αντιμετωπίζουν δυσκολίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Εντούτοις, μετά από περισσότερα από δέκα χρόνια από τη δημιουργία του, το εργαλείο αυτό είναι ελάχιστα γνωστό στους πολίτες και στους ενδιαφερόμενους φορείς, και η χρήση του στο πλαίσιο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης – και, ακόμη περισσότερο, στην αγορά εργασίας – είναι εξαιρετικά ασυνήθιστη.

Με την πάροδο των ετών, πολλά έργα έχουν προωθηθεί από τον οργανισμό ISFOL και έχουν χρηματοδοτηθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission) στο πλαίσιο διαφόρων προγραμμάτων (LLP and ERASMUS+) για την αναγνώριση και την επικύρωση των δεξιοτήτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης, ειδικά για τους μετανάστες. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι ορισμένες οργανώσεις εργοδοτών (π.χ. gruppo di scuole edili di Cremona e di altre province) ή άλλοι οργανισμοί που αντιπροσωπεύουν συγκεκριμένους τομείς εργασίας (π.χ. Probest S.P.A.) δημιούργησαν διάφορα πρότυπα για την πιστοποίηση των γνώσεων που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης. Τα πιστοποιητικά αυτά δεν έχουν κρατική αξία, αλλά έχουν κοινωνική αξία, καθώς συνδέονται με την αναγνώριση από τον φορέα πιστοποίησης των διαφόρων κλάδων. Επιπλέον, τα πιστοποιητικά αυτά σε κλάδους, όπως ο κατασκευαστικός κλάδος, είναι ιδιαίτερα δημοφιλή στους μετανάστες. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι μετανάστες έχουν έντονη παρουσία στον χώρο των κατασκευών. Ωστόσο, τα πρότυπα αυτά δεν έχουν αναπτυχθεί, από μεθοδολογικής άποψης, σε τέτοιο βαθμό, ώστε να δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στις ειδικές ανάγκες αυτής της ομάδας-στόχου.

Λαμβάνοντας υπόψη τον αποσπασματικό χαρακτήρα του όλου συστήματος και των αντίστοιχων διαδικασιών, κρίνεται απαραίτητη η προώθηση της εκπαίδευσης του προσωπικού των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού. Ακόμη, απαιτείται ενίσχυση της δικτύωσης των συμμετεχόντων φορέων (υπηρεσίες, κέντρα πληροφόρησης μεταναστών, προξενεία, εθνικές αρχές) για τη διασφάλιση μίας ορθής και αποτελεσματικής επικοινωνίας.



## ΣΟΥΗΔΙΑ

Η κυβέρνηση έχει δημιουργήσει ένα σύστημα «συνοπτικών διαδικασιών» για τους νεοαφιχθέντες που διαθέτουν προηγούμενη εκπαίδευση και κατάρτιση, το οποίο ξεκινά με τη χαρτογράφηση της εμπειρίας των νεοεισερχόμενων ατόμων από τις Υπηρεσίες Απασχόλησης και τους κοινωνικούς εταίρους. Η πιστοποίηση από τη χώρα προέλευσης ενδεχομένως να αρκεί, αλλά σε κάποιες περιπτώσεις χρειάζεται επικύρωση από το Συμβούλιο Ανώτερης και Ανώτατης Εκπαίδευσης (University and Higher Education Council - UHR). Έπειτα, το πιστοποιητικό αυτό αντιστοιχίζεται με τις δεξιότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας. Επίσης, υπάρχει η πιθανότητα να ζητηθεί από τους νεοαφιχθέντες να υποβληθούν σε μία αξιολόγηση της επάρκειας των επαγγελματικών τους προσόντων, στη διάρκεια της οποίας ένας εργοδότης αξιολογεί τις επαγγελματικές τους ικανότητες στο διάστημα τριών εβδομάδων στο πλαίσιο πρακτικής άσκησης.

Για παράδειγμα, το πανεπιστήμιο ιατρικής Karolinska Institute παρέχει συμπληρωματική εκπαίδευση για ιατρούς και νοσηλευτές, η οποία διαρκεί δύο εξάμηνα. Η εκπαίδευση γίνεται στη σουηδική γλώσσα. Σε ορισμένες περιπτώσεις, παρέχεται βοήθεια στους εκπαιδευόμενους σε θέματα εξειδικευμένης ιατρικής ορολογίας. Υπάρχουν πολλά παρόμοια εκπαιδευτικά προγράμματα που αφορούν άλλα επαγγέλματα, όπως, για παράδειγμα, φαρμακοποιούς, αρχιτέκτονες, μαίες, ψυχολόγους και μηχανολόγους. Συνολικά, 19 πανεπιστήμια της Σουηδίας παρέχουν αυτά τα συμπληρωματικά εκπαιδευτικά προγράμματα.

Αν επιθυμείτε να εργαστείτε όσο είστε αιτούντες άσυλο, τότε χρειάζεστε ένα πιστοποιητικό AT-UND, το οποίο σας απαλλάσσει από την υποχρέωση απόκτησης άδειας εργασίας. Τα άτομα των οποίων η αίτηση ασύλου έχει απορριφθεί αλλά έχουν δεχθεί προσφορά εργασίας, μπορούν σε κάποιες περιπτώσεις να κάνουν αίτηση για άδεια εργασίας και επομένως, να παραμείνουν στη Σουηδία και να συνεχίσουν να εργάζονται. Αν δεν σας έχει χορηγηθεί ούτε άσυλο ούτε πιστοποιητικό AT-UND, θα αναγκαστείτε να εγκαταλείψετε τη χώρα σύμφωνα με τον νόμο.

## ΕΛΒΕΤΙΑ

Στην Ελβετία υπάρχει ένας οργανισμός, ο οποίος είναι υπεύθυνος για τον τομέα της έρευνας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EEK – VET), καθώς, επίσης, αποτελεί το πρώτο σημείο επαφής τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο για όλα τα αιτήματα παροχής πληροφοριών σχετικά με τους τίτλους σπουδών της αλλοδαπής. Πρόκειται για την Κρατική Γραμματεία Εκπαιδευτικής Έρευνας και Καινοτομίας (State Secretariat for Education Research and Innovation - SERI). Επιπλέον, είναι «ο οργανισμός, ο οποίος είναι αρμόδιος να αποφανθεί αν οι τίτλοι σπουδών της αλλοδαπής είναι ισότιμοι με τους αντίστοιχους ελβετικούς τίτλους της ανώτερης δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, τους τίτλους επαγγελματικών προσόντων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή τους τίτλους σπουδών

τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, επιτρέποντας στους κατόχους τους να ασκήσουν ένα νομικά κατοχυρωμένο επάγγελμα».<sup>64</sup>

Ο οργανισμός SERI συγκρίνει τους τίτλους σπουδών της αλλοδαπής με τους αντίστοιχους ελβετικούς τίτλους επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αν το περιεχόμενο των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης από το εξωτερικό ταιριάζει με κάποιο παρόμοιο ελβετικό πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης, ο τίτλος σπουδών της αλλοδαπής θα αναγνωρίζεται ως ισότιμος με ένα από τα ακόλουθα:

- Ομοσπονδιακό Πιστοποιητικό Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (EEK)
- Ομοσπονδιακό Δίπλωμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (EEK)
- Ομοσπονδιακό Δίπλωμα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης
- Ανώτερο Ομοσπονδιακό Δίπλωμα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης που χορηγείται μέσω ομοσποδιακών εξετάσεων αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων
- Ανώτερο Ομοσπονδιακό Δίπλωμα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης που χορηγείται μέσω ενός επίσημου προγράμματος σπουδών

Στο πλαίσιο της Διμερούς Συμφωνίας Ευρωπαϊκής Ένωσης-Ελβετίας για την Ελεύθερη Κυκλοφορία των Προσώπων, η Ελβετία συνεργάζεται στενά με την Ευρωπαϊκή Ένωση και έχει υιοθετήσει το σύστημα της ΕΕ για την αμοιβαία αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων που έχουν αποκτηθεί από κράτη μέλη της ΕΕ. Οι υπήκοοι κρατών εκτός της ΕΕ δικαιούνται εξίσου να υποβάλλουν αίτηση αναγνώρισης των τίτλων σπουδών της αλλοδαπής στην Ελβετία.

Ακολουθούνται δύο διαφορετικές διαδικασίες:

**Διαδικασία αναγνώρισης σε περίπτωση εγκατάστασης** – Αν σκοπεύετε να εγκατασταθείτε μόνιμα στην Ελβετία και να ασκήσετε ένα νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα, θα πρέπει να προβείτε στην αναγνώριση των επαγγελματικών σας προσόντων.

**Διαδικασία δήλωσης του παρόχου υπηρεσιών** – Αν είστε πολίτης της ΕΕ / ΕΖΕΣ και επιθυμείτε να παρέχετε υπηρεσίες σε ένα νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα στην Ελβετία με ανώτατο όριο τις 90 ημέρες ανά ημερολογιακό έτος, θα πρέπει πρώτα να υποβάλετε σχετική δήλωση στον οργανισμό SERI.

Ο οργανισμός SERI δεν είναι ο μοναδικός αρμόδιος φορέας για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, αλλά επίσης αποτελεί σημείο αναφοράς για διαδικασίες επικύρωσης των προηγούμενων γνώσεων, που διεξάγονται, για παράδειγμα, μέσω της νέας ηλεκτρονικής υπηρεσίας validacquis.<sup>65</sup>

<sup>64</sup> <http://www.conferenzacfc.ch/Validazione-delle-competenze-64bac400>  
<https://orientamento.ch/dyn/show/7246>

<http://www.crocrossaticino.ch/riconoscimento-del-diploma>

<sup>65</sup> <http://www.validacquis.ch/index.php?>

Επίσης, υπάρχουν και άλλοι φορείς στην Ελβετία που είναι αρμόδιοι για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων της αλλοδαπής και ποικίλλουν ως προς τις απαιτούμενες διαδικασίες και τον επαγγελματικό κλάδο. Τα επαγγέλματα που δεν είναι νομικά κατοχυρωμένα δεν απαιτούν αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων. Επομένως, ένα άτομο θα μπορούσε να εργαστεί χωρίς να χρειάζεται την εν λόγω αναγνώριση. Η απόφαση για τη σημασία της παραπάνω αναγνώρισης εξαρτάται από τον εργοδότη, ο οποίος μπορεί να αποφασίσει να προσλάβει κάποιον υποψήφιο που δεν συμμετείχε στη διαδικασία αναγνώρισης τίτλων σπουδών της αλλοδαπής.

Ωστόσο, ακόμη και αν η σύγκριση των τίτλων σπουδών ήταν «απλώς» θέμα χρόνου, εξακολουθεί να αποτελεί μία δύσκολη υπόθεση. Επιπρόσθετα, η αναγνώριση άτυπων γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της άτυπης εκπαίδευσης και εμπειρίας είναι μία κρίσιμη διαδικασία και σε μερικές περιπτώσεις θα μπορούσε να αποτελέσει εμπόδιο. Αυτό ισχύει, ιδίως, αν λάβουμε υπόψη τους μετανάστες από χώρες εκτός της ΕΕ / ΕΖΕΣ, οι οποίοι στις μέρες μας έχουν μεγαλύτερη ανάγκη βοήθειας στο θέμα της εργασιακής ενσωμάτωσης. Αν θέλουμε να μεριμνήσουμε για τη σωστή ένταξη των μεταναστών αυτών στην αγορά εργασίας, κρίνεται αναγκαίο να τους διδάξουμε τη γλώσσα της χώρας υποδοχής (επίπεδο B2) καθώς και κοινωνικές και πολιτιστικές συνήθειες, που αποτελούν προτεραιότητα για την έναρξη κάθε είδους επαγγελματικής ένταξης και πείρας.

Οι ειδικοί, οι οποίοι συμμετείχαν στην online έρευνα, ανέφεραν ότι πρόκειται κυρίως για την εκμάθηση της επίσημης γλώσσας της χώρας υποδοχής και τη γνώση των κοινωνικών και πολιτιστικών της συνθηκών. Ασφαλώς, είναι εξίσου σημαντική η δυνατότητα αξιοποίησης των υφιστάμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειριών. Οι διάφοροι οργανισμοί θα μπορούσαν να διαδραματίσουν σπουδαίο ρόλο στη χρήση ειδικών μέσων αξιολόγησης των προηγούμενων γνώσεων.

## ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Τα τελευταία χρόνια, δίνεται ολοένα και περισσότερη προσοχή στον τρόπο στήριξης των μεταναστών εργαζόμενων στον χώρο της υγείας κατά τη μετάβασή τους στον βρετανικό τομέα υγείας. Συγκεκριμένα, αυτό το εγχείρημα εστιάζει στην ανάγκη ειδικών προγραμμάτων εισαγωγής και πρόσθετης στήριξης των ατόμων αυτών κατά την αρχική περίοδο μετά την είσοδό τους στο Ηνωμένο Βασίλειο. Αν και υπάρχουν διαθέσιμες, εδώ και χρόνια, online υπηρεσίες παροχής συμβουλών και ενημερωτικές ιστοσελίδες από διάφορους οργανισμούς, είναι γενικώς παραδεκτό ότι θα μπορούσαν να γίνουν πολύ περισσότερα σε αυτό τον τομέα. Οι Εργοδότες του Εθνικού Συστήματος Υγείας (NHS - National Health Service) έχουν διαδραματίσει ενεργό ρόλο ως προς αυτό, παρέχοντας καθοδήγηση στους εργοδότες και προωθώντας βέλτιστες πρακτικές. Δημοσιεύουν σε τακτά χρονικά διαστήματα μελέτες

περιπτώσεων (case studies) σχετικά με τον τρόπο δράσης των εργοδοτών σε όλη τη χώρα στην προσπάθειά τους να παράσχουν ένα κατάλληλο εισαγωγικό πρόγραμμα στο αλλοδαπό προσωπικό τους. Ακόμη, προβλέπουν ότι αυτός είναι ένας τομέας στον οποίο η δουλειά θα συνεχιστεί με τον ίδιο ρυθμό και σκέφτονται σοβαρά να επενδύσουν στην έρευνα με σκοπό τον καθορισμό της σχέσης μεταξύ καλών εισαγωγικών προγραμμάτων και αποτελεσμάτων υγειονομικής περίθαλψης.

Ένα πρόσφατο παράδειγμα αποτελεί ένα πρόγραμμα-πλαίσιο που δημιουργήθηκε για εκπαιδευτικούς και διευθυντές επαγγελματιών του κλάδου της υγείας που έχουν σπουδάσει στο εξωτερικό και αναπτύχθηκε από τη Μονάδα Επαγγελματικής Ανάπτυξης του Τμήματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Ιατρικής και Οδοντιατρικής του Λονδίνου (Professional Development Unit of the London Postgraduate Medical and Dental Education) σε συνεργασία με αρκετά εμπιστεύματα (trusts) του Λονδίνου. Αυτό το πρόγραμμα-πλαίσιο, που δημοσιεύτηκε για πρώτη φορά τον Νοέμβριο του 2014, αποτελεί έναν οδηγό για εκπαιδευτικούς και διευθυντές με σκοπό την ενίσχυση της ένταξης, της ανάπτυξης και της μάθησης των αλλοδαπών επαγγελματιών του κλάδου της υγείας. Είναι γνωστό υπό τον όρο «ασφαλές στάδιο μετάβασης» (“safe transitions”) και περιλαμβάνει δύο online podcasts (βιντεομηνύματα), ενώ στη συνέχεια θα προσφέρονται διδακτικές ενότητες e-learning. Το πρόγραμμα-πλαίσιο είναι οργανωμένο σε πέντε τομείς: επικοινωνιακή και πολιτισμική ικανότητα, κλινική ικανότητα, επαγγελματική κουλτούρα, καλλιέργεια προσαρμοστικότητας και διδασκαλία και μάθηση. Επιπλέον, ένας άλλος στόχος του είναι, «να αυξήσει την ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών και των διευθυντών, ώστε να συνειδητοποιήσουν τις βαθιά ριζωμένες πολιτισμικές αντιλήψεις που έχουν και τις υποθέσεις που κάνουν, οι οποίες μπορούν να οδηγήσουν στην παρερμηνεία της συμπεριφοράς ή των αντιδράσεων των άλλων».<sup>66</sup>

Συμπληρώνοντας τις παραπάνω πρωτοβουλίες εργοδοτών του 2013, το Γενικό Ιατρικό Συμβούλιο (General Medical Council - GMC) διεξήγε το πιλοτικό πρόγραμμα “Welcome to UK Practice”<sup>67</sup>. Στόχος του ήταν να βοηθήσει τους αλλοδαπούς γιατρούς να κατανοήσουν το δεοντολογικό και επαγγελματικό πλαίσιο στο οποίο εργάζονται. Το πρόγραμμα περιλάμβανε μία σειρά μονοήμερων εκπαιδεύσεων, καθώς, επίσης, μία online ταινία και ένα online εργαλείο αυτοαξιολόγησης, το οποίο φέρνει τους γιατρούς αντιμέτωπους με διάφορα ηθικά διλήμματα.

Εκτός από τις παραπάνω πρωτοβουλίες και προγράμματα, τα Εμπιστεύματα ή αλλιώς Τοπικά Συμβούλια Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Trusts or Local Education Training Boards) υλοποιούν προγράμματα που απευθύνονται σε συγκεκριμένες ομάδες. Για παράδειγμα, υπάρχουν προγράμματα για γιατρούς, όπως το πρόγραμμα Πρωτοβουλία Ιατρικής Εκπαίδευσης (Medical Training Initiative) ή για ομάδες μεταναστών νοσηλευτών που προσλαμβάνονται σε διεθνές επίπεδο. Ωστόσο, είναι προφανές ότι η στήριξη που παρέχεται σε αυτό τον τομέα παραμένει αποσπασματική. Επειδή οι μετανάστες εργαζόμενοι στον χώρο της υγείας

<sup>66</sup> Professional Support Unit (2014), σελ.1

<sup>67</sup> <http://www.gmc-uk.org/doctors/WelcomeUK.asp>



συμμετέχουν σε αυτές τις πρωτοβουλίες μέσω πολλών διαφορετικών διαύλων, δεν είναι σαφές σε ποιο βαθμό αξιοποιούνται τα προγράμματα αυτά. Πολλά θέματα εξαρτώνται από τον εργοδότη και δεν υπάρχουν σαφείς κατευθυντήριες γραμμές ως προς τις παροχές των προγραμμάτων. Επίσης, προκαλούνται εντάσεις σχετικά με το τίνος ευθύνη είναι η παροχή αυτού του είδους στήριξης, ιδίως σε ένα πλαίσιο στο οποίο οι διαθέσιμοι πόροι είναι περιορισμένοι.

Τα νοσοκομεία του Εθνικού Συστήματος Υγείας (NHS) οργανώνουν ένα πρόγραμμα υποδοχής για όλο το νέο προσωπικό. Αν και υπάρχουν κάποια βασικά στοιχεία εκπαίδευσης που είναι υποχρεωτικά, όπως η πυρασφάλεια, τα προγράμματα αυτά διαφέρουν σημαντικά ανάλογα με την ομάδα στην οποία απευθύνονται. Ως επί το πλείστον, δεν περιλαμβάνουν ειδικές ενότητες για τους μετανάστες εργαζόμενους στον χώρο της υγείας, αλλά είναι τυποποιημένα για όλο το νέο προσωπικό ανεξαιρέτως. Το πρόγραμμα υποδοχής του νοσηλευτικού προσωπικού περιλαμβάνει μία περίοδο υπεραριθμίας διάρκειας δύο εβδομάδων. Στους γιατρούς, το πρόγραμμα υποδοχής διαφέρει σε μεγάλο βαθμό από τα υπόλοιπα προγράμματα υποδοχής. Αν και αυτή η ευελιξία ενδέχεται να είναι καταλληλότερη σε πολλές περιπτώσεις, σύμφωνα με την ανατροφοδότηση των γιατρών το πρόγραμμα υποδοχής δεν τους βοήθησε ιδιαίτερα. Εξαίρεση αποτελεί η πρόσληψη μεγαλύτερων ομάδων μεταναστών εργαζόμενων. Μετά από μία ευρείας κλίμακας διαδικασία προσλήψεων στο εξωτερικό, ακολουθεί η διοργάνωση ενός ειδικού προγράμματος. Τα τελευταία χρόνια, το πρόγραμμα αυτό περιλάμβανε πρόγραμμα υποδοχής δυο φάσεων στη διάρκεια του οποίου το νοσηλευτικό προσωπικό παρακολουθούσε ένα πρόγραμμα κατάρτισης με σκοπό την αναγνώριση κάποιων συγκεκριμένων δεξιοτήτων και την επικύρωση γνώσεων. Έπειτα, ακολουθούσε μία περίοδος υπεραριθμίας διάρκειας τεσσάρων έως οκτώ εβδομάδων. Ακόμη, το νοσηλευτικό προσωπικό είχε τη δυνατότητα να παρακολουθήσει μαθήματα αγγλικής γλώσσας διάρκειας δέκα εβδομάδων και να δεχθεί πρακτική και ψυχολογική υποστήριξη. Όσον αφορά τους αλλοδαπούς γιατρούς που συμμετέχουν στο πρόγραμμα Πρωτοβουλία Ιατρικής Εκπαίδευσης (MTI), έχει τεθεί σε εφαρμογή ένα πιο εξειδικευμένο πρόγραμμα. Αυτό, με τη σειρά του, περιλαμβάνει ένα εργαστήριο (workshop) με θέμα την επικοινωνία, ένα υπεύθυνο για επικοινωνία άτομο που θα παρέχει πρακτική και ψυχολογική υποστήριξη και μία βραδύτερη εισαγωγική περίοδο που θα ξεκινά με λίγες μέρες παρατήρησης και θα συνεχίζει με μία περίοδο γνωριμίας με τους συναδέλφους πριν την ένταξη των γιατρών στο κανονικό πρόγραμμα εργασίας.



## Ανάγκες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και Αναγνώρισης της Προηγούμενης Γνώσης (APL)

### ΑΥΣΤΡΙΑ: ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ

- Η γνώση της γερμανικής γλώσσας θεωρείται απαραίτητη στον εργασιακό χώρο, ιδιαίτερα λόγω της άμεσης επαφής με τους πελάτες σε διάφορους τομείς. Επομένως, κρίνεται απαραίτητη η παρακολούθηση μαθημάτων γερμανικής γλώσσας. Οι πηγές πληροφοριών ως προς αυτούς τους κύκλους μαθημάτων θα πρέπει να είναι εύκολα προσβάσιμες.
- Κρίνεται αναγκαία η παροχή πληροφοριών ως προς την κατάσταση που επικρατεί στην Αυστρία. Αυτό ισχύει όχι μόνο για την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας (κορεσμένα επαγγέλματα, ωράρια εργασίας, μισθοί κτλ.) αλλά επίσης και στη δια βίου εκπαίδευση, την αξιολόγηση προηγούμενων σπουδών, πτυχίων, κτλ.
- Εκτός από τις επαγγελματικές δεξιότητες, είναι απαραίτητο να διευρυνθούν οι κοινωνικές και οι πολιτισμικές δεξιότητες με σκοπό τη διευκόλυνση της ενσωμάτωσης.
- Θα ήταν, επίσης, επιθυμητή η δημιουργία ενός συστήματος συγκέντρωσης ατομικών δεξιοτήτων και προσόντων, τα οποία στη συνέχεια θα καταγράφονται σε έναν ατομικό φάκελο αποδεικτικών στοιχείων και σχετικών εγγράφων.

### ΕΛΛΑΔΑ: ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ

- Σε γενικές γραμμές, οι μετανάστες αποτελούν πολυάριθμο εν δυνάμει εργατικό δυναμικό. Επομένως, θα ήταν χρήσιμο να αναγνωριστεί και να αξιοποιηθεί το εν λόγω δυναμικό. Γι' αυτό, θα πρέπει να διευκολυνθεί η πρόσβαση των μεταναστών σε επιμορφωτικά προγράμματα.
- Οι αλλοδαποί οφείλουν να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και επιπλέον, θα πρέπει να διευκολύνεται η πρόσβαση των μεταναστών και των προσφύγων στο σύστημα υγείας (βασική ιατροφαρμακευτική περίθαλψη).
- Δυνατότητα πληροφόρησης σε θέματα κατάρτισης και εξέλιξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.
- Η ύπαρξη δικτύωσης αποτελεί σημαντικό παράγοντα για τους αλλοδαπούς.
- Η εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας κρίνεται αναγκαία για την προώθηση της συμμετοχής των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία.
- Στον τουριστικό τομέα, το μεταναστευτικό υπόβαθρο ενός ατόμου μπορεί να φανεί αρκετά χρήσιμο. Ειδικά τα άτομα που κατάγονται από τα Βαλκάνια ή την Ασία μπορούν να ασχοληθούν με δραστηριότητες προσέλκυσης τουριστών από τις χώρες καταγωγής τους. Στο μεταξύ, θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη η ιδιοσυγκρασία των τουριστών που έρχονται από δυτικές χώρες.

#### ΙΤΑΛΙΑ: ΓΕΩΡΓΙΑ, ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ ΚΑΙ ΚΛΩΣΤΟΨΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ

- Θα ήταν ιδιαίτερα ωφέλιμη η δυνατότητα πρακτικής κατάρτισης σε συνδυασμό με παράλληλη επαγγελματική καθοδήγηση, καθώς οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να πληροφορηθούν σχετικά με τα χρήσιμα εργαλεία ανά τομέα και συγχρόνως να δεχθούν συμβουλευτική υποστήριξη.
- Απαραίτητο προαπαιτούμενο στον τομέα της γεωργίας είναι η άδεια οδήγησης τρακτέρ και άλλων γεωργικών μηχανημάτων. Στην αντίθετη περίπτωση, θα πρέπει να δίνεται έμφαση όχι τόσο σε ειδικές τεχνικές δεξιότητες όσο σε πολυεπίπεδες ικανότητες (transversal competencies).
- Όπως σε όλες τις χώρες, κρίνεται αναγκαία η εκμάθηση της γλώσσας της χώρας υποδοχής. Για τον σκοπό αυτό, περισσότερες υποδομές θα πρέπει να είναι διαθέσιμες για προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.
- Είναι απαραίτητη η γνώση των κανόνων και των κανονισμών ασφαλείας καθώς και η απόκτηση επαγγελματικών προσόντων ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης.
- Πρέπει να ενισχυθεί η εξοικείωση στη χρήση σύγχρονων τεχνολογιών και εργαλείων.

#### ΣΟΥΗΔΙΑ: ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

- Εφόσον ο τομέας των υπηρεσιών είναι ταχέως αναπτυσσόμενος, η πρόοδος αυτή θα πρέπει να γίνει αντιληπτή εκ των προτέρων για να συμβαδίσουμε με την τεχνολογική εξέλιξη. Θα πρέπει να γίνουν βελτιώσεις σε πρώιμο στάδιο, ούτως ώστε να μην αντιμετωπίσουμε δυσκολίες στη συνέχεια.
- Είναι σημαντικό να υπάρχει μέριμνα για τα άτομα που επιθυμούν να εργαστούν, ώστε να εξοικειωθούν με τη γλώσσα του επαγγέλματός τους και τη βασική τεχνική ορολογία στη διάρκεια των γλωσσικών μαθημάτων.
- Υπάρχει ανάγκη να γίνουν προσπάθειες εκ μέρους επαγγελματιών στον τομέα της υγείας με ειδικές γνώσεις γηριατρικής και φροντίδας ατόμων με αναπηρία, με σκοπό την ενίσχυση αυτών των κλάδων με επιπλέον εργατικό δυναμικό.
- Η απόκτηση κοινωνικών δεξιοτήτων αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία στις μέρες μας.

#### ΕΛΒΕΤΙΑ: ΓΕΩΡΓΙΑ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ

- Η προϋπηρεσία που έχει αποκτηθεί σε έναν συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα θα πρέπει να πληροί κάποιες προϋποθέσεις. Για το σκοπό αυτό, θα πρέπει να παρέχεται πληροφόρηση στο κοινό σχετικά με τους αρμόδιους οργανισμούς που ασχολούνται με το ζήτημα αυτό.



- Η πρακτική άσκηση στο πλαίσιο της επαγγελματικής κατάρτισης θα πρέπει να επεκταθεί σε διάρκεια. Με αυτό τον τρόπο, οι συμμετέχοντες μπορούν να σχηματίσουν μία γενική εικόνα του επαγγελματικού τομέα που τους ενδιαφέρει και, επιπλέον, μπορούν να ενημερωθούν ως προς τα απαραίτητα βήματα που πρέπει να κάνουν για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας.
- Μεταφραστές ή μαθήματα ειδικής επαγγελματικής ορολογίας θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην καλύτερη κατανόηση των τεχνικών όρων κάθε τομέα απασχόλησης.

#### ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ: ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

- Εκτός από την επαγγελματική κατάρτιση, θα πρέπει να πιστοποιηθεί η γνώση της αγγλικής γλώσσας σε βασικό επίπεδο από τον φορέα ESOL (Skills for Life – Δεξιότητες για τη Ζωή). Πρόκειται για ένα πρόγραμμα βελτίωσης του επιπέδου γνώσεων της αγγλικής γλώσσας που απευθύνεται σε άτομα με διαφορετική μητρική γλώσσα. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, εκδίδεται σχετικό πιστοποιητικό.

## ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ & ΠΡΟΤΥΠΑ ΧΡΗΣΤΩΝ

### ΑΥΣΤΡΙΑ: ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ

<b>Όνομα (φανταστικό)</b>	Novak Horvat
<b>Φύλο</b>	Άνδρας
<b>Χώρα καταγωγής (ή των γονέων αν πρόκειται για 2<sup>η</sup> γενιά)</b>	Σερβία
<b>Ηλικία</b>	45 ετών
<b>Τομέας επαγγελματικής πείρας</b>	Λιανικό εμπόριο
<b>Μορφωτικό επίπεδο και Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (IVET)</b>	Ολοκλήρωση δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης (τριετής περίοδος μαθητείας)
<b>Λόγοι μετανάστευσης</b>	Γνώρισε μία γυναίκα που μετανάστευσε στην Αυστρία πριν πέντε χρόνια. Μετά από τη γνωριμία τους στο Βελιγράδι, ερωτεύτηκαν και αποφάσισαν να χτίσουν ένα κοινό μέλλον στη Βιέννη.
<b>Επαγγελματικοί στόχοι</b>	Ο Novak θα ήθελε να συνεργαστεί στον χώρο της δουλειάς με τη σύντροφό του. Ένα σταθερό εισόδημα είναι απαραίτητο. Θα ήθελε να ασχοληθεί ενεργά με το λιανικό εμπόριο, διότι έχει καλές αναμνήσεις και εμπειρίες από το πρόγραμμα μαθητείας που παρακολούθησε στο σχολείο.
<b>Στόχοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και Αναγνώρισης Προηγούμενης Γνώσης (APL)</b>	Η αναγνώριση των σπουδών και της επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και η εκμάθηση της γερμανικής γλώσσας απασχολούν περισσότερο τον Novak. Η σύντροφός του προσπαθεί να του διδάξει λίγα γερμανικά, αλλά η πρόοδός του ως τώρα είναι μικρή.
<b>Εμπειρία στη χρήση εφαρμογών για κινητά</b>	Ο Novak δεν πηγαίνει πουθενά χωρίς το smartphone του και είναι «ειδικός» σε ό,τι σχετίζεται με παιχνίδια (games) και εφαρμογές (apps). Θέλει να έχει πάντοτε την πιο σύγχρονη συσκευή και παρακολουθεί συστηματικά τις νέες τάσεις.
<b>Εμπειρία στη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης</b>	Facebook, Xing, LinkedIn, κτλ...Ο Novak είχε μεγάλη ευχέρεια χρήσης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Αφιερώνει πολύ χρόνο στην ενημέρωση του προφίλ του και στην ανάγνωση ειδήσεων.



<b>Αρχικά προβλήματα και φόβοι</b>	Η εκμάθηση της γερμανικής γλώσσας αποτελεί ένα λεπτό ζήτημα για τον Novak. Συχνά χάνει την εμπιστοσύνη στον εαυτό του και φοβάται ότι δεν θα μάθει ποτέ να χρησιμοποιεί σωστά τη γερμανική γλώσσα.
<b>Χρήση διαύλων μετανάστευσης</b>	Ο Novak έχει τη δυνατότητα να συμβουλευτεί τη σύντροφό του, η οποία έχει περάσει από μία παρόμοια διαδικασία. Μπορεί πάντοτε να τη ρωτά ό,τι δεν γνωρίζει αν δεν γνωρίζει πού να στραφεί για βοήθεια.

<b>Όνομα (φανταστικό)</b>	Ajda Demir
<b>Φύλο</b>	Γυναίκα
<b>Χώρα καταγωγής (ή των γονέων αν πρόκειται για 2<sup>η</sup> γενιά)</b>	Τουρκία
<b>Ηλικία</b>	29 ετών
<b>Τομέας επαγγελματικής πείρας</b>	Τουρισμός
<b>Μορφωτικό επίπεδο και Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (IVET)</b>	Απόφοιτος σχολής Διοίκησης Ξενοδοχειακών Επιχειρήσεων στην Άγκυρα
<b>Λόγοι μετανάστευσης</b>	Ανησυχία για τις πολιτικές εξελίξεις στη χώρα καταγωγής της
<b>Επαγγελματικοί στόχοι</b>	Να εγκατασταθεί μόνιμα σε μία ασφαλή χώρα, να αποκτήσει σταθερό εισόδημα και να κάνει οικογένεια.
<b>Στόχοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και Αναγνώρισης Προηγούμενης Γνώσης (APL)</b>	Ελπίζει να αναγνωριστούν οι σπουδές της και να βρει δουλειά στον ξενοδοχειακό τομέα όσο το δυνατόν πιο σύντομα. Εκτός από τούρκικα, μιλά άπταιστα αγγλικά. Ωστόσο, θα ήθελε να μάθει γερμανικά μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα, ούτως ώστε, αφενός να διευκολύνει την ενσωμάτωσή της στη χώρα υποδοχής και αφετέρου να αποκτήσει ένα επαγγελματικό πλεονέκτημα.
<b>Εμπειρία στη χρήση εφαρμογών για κινητά</b>	Η Ajda δεν έχει smartphone, αλλά ένα παλιό κινητό τηλέφωνο (χωρίς πρόσβαση στο Internet). Θέλει να αγοράσει ένα καινούργιο τηλέφωνο σύντομα και έχει ήδη την περιέργεια να μάθει τον τρόπο λειτουργίας των εφαρμογών (apps) και τον τρόπο αναζήτησης προσφορών.
<b>Εμπειρία στη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης</b>	Η Ajda χρησιμοποιεί το Facebook, αλλά μόνο περιστασιακά. Αφιερώνει αρκετό χρόνο στα forums που αφορούν θέματα πολιτικής και διεθνών υποθέσεων.
<b>Αρχικά προβλήματα και φόβοι</b>	Η έλλειψη κοινωνικών επαφών και το γλωσσικό εμπόδιο προβλημάτισαν την Ajda. Ο φόβος της απομόνωσης και το αίσθημα του αδιεξόδου μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την ψυχική υγεία ενός ατόμου.
<b>Χρήση διαύλων μετανάστευσης</b>	Προς το παρόν, δεν έχει αναζητήσει διεξοδικά πιθανά σημεία επαφής. Το μόνο που έχει κάνει είναι να εντοπίσει πού βρίσκεται η πλησιέστερη υπηρεσία απασχόλησης. Θέλει να την επισκεφθεί σύντομα και να ρωτήσει ποιες ευκαιρίες απασχόλησης είναι κατάλληλες για τον εαυτό



Erasmus+

	της.
--	------

ΕΛΛΑΔΑ: ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ

<b>Όνομα (φανταστικό)</b>	Laura
<b>Φύλο</b>	Αλβανία
<b>Χώρα καταγωγής (ή των γονέων αν πρόκειται για 2<sup>η</sup> γενιά)</b>	Γυναίκα
<b>Ηλικία</b>	36 ετών
<b>Τομέας επαγγελματικής πείρας</b>	Υγεία
<b>Μορφωτικό επίπεδο και Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (IVET)</b>	Πτυχίο Νοσηλευτικής Επίπεδο 6 στο ΕΠΕΠ (Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων)
<b>Λόγοι μετανάστευσης</b>	Οικονομικοί λόγοι, ανάγκη εύρεσης εργασίας
<b>Επαγγελματικοί στόχοι</b>	Η Laura εργαζόταν ως νοσηλεύτρια στην πατρίδα της. Όταν ήρθε στην Ελλάδα (πριν 12 χρόνια), βρήκε δουλειά ως εσωτερική αναλαμβάνοντας τη φύλαξη και τη φροντίδα ηλικιωμένων (αυτού του είδους η απασχόληση είναι πολύ διαδεδομένη στην Ελλάδα, ειδικά στις μετανάστριες). Επειδή εργάζεται χωρίς ασφάλιση, κύριος στόχος της είναι να βρει δουλειά που θα της παρέχει ασφάλιση. Επίσης, θα ήθελε να βρει δουλειά ως νοσοκόμα σε κάποιο ιδιωτικό νοσοκομείο ή κέντρο υγείας. Αξίζει να σημειωθεί ότι δεν έχει το δικαίωμα να κάνει αίτηση για θέση εργασίας στο δημόσιο, διότι το πτυχίο της δεν αναγνωρίζεται από το ελληνικό κράτος.
<b>Στόχοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και Αναγνώρισης Προηγούμενης Γνώσης (APL)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Κατάρτιση στις τεχνολογίες πληροφορικής</li> <li>• Αναγνώριση του Πτυχίου που αποκτήθηκε στην Αλβανία</li> <li>• Αναγνώριση των προσόντων και της προσωπικής επαγγελματικής της πείρας ως εσωτερικής νοσοκόμας</li> </ul>
<b>Εμπειρία στη χρήση εφαρμογών για κινητά</b>	Η Laura δεν είναι πολύ εξοικειωμένη με τη χρήση εφαρμογών για κινητά, αν και έχει smartphone.
<b>Εμπειρία στη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης</b>	Η Laura έχει λογαριασμό στο Facebook.
<b>Αρχικά προβλήματα και φόβοι</b>	Οι δυσκολίες και οι φόβοι που αντιμετώπισε η Laura στη διάρκεια της διαδικασίας μετανάστευσης ήταν οι εξής: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Να πάρει την άδεια παραμονής.</li> <li>• Να μάθει, γιατί δεν γνώριζε καθόλου την ελληνική γλώσσα.</li> <li>• Να βρει δουλειά.</li> <li>• Να μην υποστεί διακρίσεις λόγω της καταγωγής της.</li> </ul>

<b>Χρήση διαύλων μετανάστευσης</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)</li> <li>• Γραφείο Οικονομικών Μεταναστών του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ)</li> <li>• Δήμοι που παρέχουν υπηρεσίες ένταξης μεταναστών και προσφύγων</li> <li>• ΜΚΟ που ασχολούνται με μετανάστες</li> <li>• Ενώσεις μεταναστών</li> </ul>
------------------------------------	--

<b>Όνομα (φανταστικό)</b>	Nora
<b>Φύλο</b>	Ρουμανία
<b>Χώρα καταγωγής (ή των γονέων αν πρόκειται για 2<sup>η</sup> γενιά)</b>	Γυναίκα
<b>Ηλικία</b>	32 ετών
<b>Τομέας επαγγελματικής πείρας</b>	Τουρισμός
<b>Μορφωτικό επίπεδο και Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (IVET)</b>	Πτυχίο Τουριστικών Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων Φιλοξενίας  Επίπεδο 4 στο ΕΠΕΠ
<b>Λόγοι μετανάστευσης</b>	Οικονομικοί λόγοι, για εύρεση εργασίας
<b>Επαγγελματικοί στόχοι</b>	Η Nora προς το παρόν εργάζεται ως πωλήτρια σε κατάστημα καλλυντικών. Βασικός της στόχος είναι να βρει μία δουλειά που να σχετίζεται με το αντικείμενο των σπουδών της, δηλ. στον τουριστικό τομέα.
<b>Στόχοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και Αναγνώρισης Προηγούμενης Γνώσης (APL)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας</li> <li>• Κατάρτιση σε θέματα τουριστικής ορολογίας</li> <li>• Κατάρτιση στον Τομέα του ελληνικού Τουρισμού και της ελληνικής Φιλοξενίας</li> <li>• Αναγνώριση του Πτυχίου που αποκτήθηκε στην Ρουμανία</li> </ul>
<b>Εμπειρία στη χρήση εφαρμογών για κινητά</b>	Η Nora είναι ιδιαίτερα πεπειραμένη στη χρήση εφαρμογών για κινητά τηλέφωνα. Την ενδιαφέρουν κυρίως οι εφαρμογές με θέμα τον τουρισμό και τα ταξίδια.
<b>Εμπειρία στη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης</b>	Είναι πολύ εξοικειωμένη με τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και κυρίως με το Facebook και το Twitter.
<b>Αρχικά προβλήματα και φόβοι</b>	Η Nora αντιμετώπισε πολλές δυσκολίες και φόβους στη διάρκεια της διαδικασίας μετανάστευσης: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Να βρει κατοικία.</li> <li>• Να πάρει την άδεια παραμονής.</li> <li>• Να μάθει, γιατί δεν γνώριζε καθόλου την ελληνική γλώσσα.</li> <li>• Να βρει (μία οποιαδήποτε) δουλειά.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Δυσκολεύτηκε να συγκεντρώσει πληροφορίες και να βρει τις σχετικές υπηρεσίες απασχόλησης</li> </ul>
<b>Χρήση διαύλων μετανάστευσης</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)</li> <li>• Γραφείο Οικονομικών Μεταναστών του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ)</li> <li>• Δήμοι που παρέχουν υπηρεσίες ένταξης μεταναστών και προσφύγων</li> <li>• ΜΚΟ που ασχολούνται με μετανάστες</li> <li>• Ενώσεις μεταναστών</li> </ul>

#### ΙΤΑΛΙΑ: ΓΕΩΡΓΙΑ, ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ ΚΑΙ ΚΛΩΣΤΟΪΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ

<b>Όνομα (φανταστικό)</b>	Amir
<b>Φύλο</b>	Άνδρας
<b>Χώρα καταγωγής (ή των γονέων αν πρόκειται για 2<sup>η</sup> γενιά)</b>	Νιγηρία
<b>Ηλικία</b>	20 ετών
<b>Τομέας επαγγελματικής πείρας</b>	Γεωργία
<b>Μορφωτικό επίπεδο και Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (IVET)</b>	Κανένα
<b>Λόγοι μετανάστευσης</b>	Οικονομικοί λόγοι. Η απόλυτη φτώχεια που επικρατούσε στη χώρα καταγωγής του σε συνδυασμό με την ενθάρρυνση της οικογένειάς του τον ώθησαν στην αναζήτηση ενός καλύτερου μέλλοντος. Δεν είχε στο μυαλό του έναν συγκεκριμένο προορισμό.
<b>Επαγγελματικοί στόχοι</b>	Να βρει δουλειά στον αγροτικό τομέα, γεγονός που θα του δώσει τη δυνατότητα να εργάζεται συστηματικά και να στέλνει ένα μέρος του μισθού του στην οικογένειά του στην Αφρική. Δεν έχει συγκεκριμένους επαγγελματικούς στόχους. Στο παρελθόν, είχε εργαστεί σε αυτό τον τομέα.
<b>Στόχοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και</b>	Ο μοναδικός του στόχος είναι να καταφέρει να μάθει τα στοιχειώδη ιταλικά που θα του δώσουν τη δυνατότητα να εργαστεί. Προς το παρόν, δεν γνωρίζει ιταλικά ή κάποια άλλη ξένη γλώσσα, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζει πολλές δυσκολίες. Δεν αντιλαμβάνεται τις πληροφορίες

<b>Αναγνώρισης Προηγούμενης Γνώσης (APL)</b>	που του παρέχουν διάφοροι οργανισμοί ή υπηρεσίες στήριξης προσφύγων και μεταναστών.
<b>Εμπειρία στη χρήση εφαρμογών για κινητά</b>	Χρησιμοποιεί smartphone και είναι αρκετά έως πολύ εξοικειωμένος με τη χρήση εφαρμογών για κινητά (κυρίως εργαλεία δικτύωσης και επικοινωνίας)
<b>Εμπειρία στη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης</b>	Χρησιμοποιεί τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, κυρίως για να επικοινωνεί με την οικογένειά του.
<b>Αρχικά προβλήματα και φόβοι</b>	Να βρει σπίτι και δουλειά με ικανοποιητικό μισθό. Η εργασία είναι απαραίτητη για τη λήψη άδειας παραμονής.
<b>Χρήση διαύλων μετανάστευσης</b>	Το γραφείο απασχόλησης αποτελεί το βασικό σημείο αναφοράς για τον Amir. Την περίπτωση του παρακολουθεί μία εξωτερική υπηρεσία που θα τον βοηθήσει κατά την ένταξή του στην αγορά εργασίας. Πριν φύγει από την πατρίδα του, συγκέντρωσε πληροφορίες από στόμα σε στόμα.

<b>Όνομα (φανταστικό)</b>	Adan
<b>Φύλο</b>	Άνδρας
<b>Χώρα καταγωγής (ή των γονέων αν πρόκειται για 2<sup>η</sup> γενιά)</b>	Αλβανία
<b>Ηλικία</b>	30 ετών
<b>Τομέας επαγγελματικής πείρας</b>	Κατασκευή κτηρίων
<b>Μορφωτικό επίπεδο και Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (IVET)</b>	Κανένα
<b>Λόγοι μετανάστευσης</b>	Ήρθε στην Ιταλία για οικονομικούς λόγους. Τη θεώρησε ως την καλύτερη δυνατή επιλογή, διότι δεν υπάρχουν συγκρούσεις στο εσωτερικό της Ιταλίας και η χώρα αυτή βρίσκεται κοντά στην πατρίδα του.
<b>Επαγγελματικοί στόχοι</b>	Βασικός του στόχος είναι να βρει δουλειά στον κατασκευαστικό κλάδο (καθώς στο παρελθόν εργάστηκε σε αυτό τον κλάδο στη χώρα του) και

	να στέλνει ένα μέρος από τον μισθό του στην οικογένειά του. Ακόμη, μέσω του δικαιώματος επανένωσης οικογενειών, θα ήθελε να φέρει τα παιδιά του στην Ιταλία για να σπουδάσουν. Στην Αλβανία, τα παιδιά του δεν θα έχουν τη δυνατότητα να σπουδάσουν λόγω της ακραίας φτώχειας που επικρατεί εκεί και λόγω της μακρινής απόστασης των σχολείων της περιοχής.
<b>Στόχοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και Αναγνώρισης Προηγούμενης Γνώσης (APL)</b>	Δεν υπάρχει κάποιος συγκεκριμένος στόχος. Διαθέτει καλό επίπεδο γνώσης της ιταλικής γλώσσας, την οποία έμαθε μέσω της τηλεόρασης και του ραδιοφώνου.
<b>Εμπειρία στη χρήση εφαρμογών για κινητά</b>	Έχει smartphone, το οποίο χρησιμοποιεί συνεχώς. Είναι αρκετά εξοικειωμένος με τη χρήση εφαρμογών για κινητά τηλέφωνα. Χρησιμοποιεί περισσότερο τις εφαρμογές κοινωνικής δικτύωσης και επικοινωνίας για να επικοινωνεί με την οικογένειά του.
<b>Εμπειρία στη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης</b>	Δεν χρησιμοποιεί αρκετά τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Τα χρησιμοποιεί μόνο για να επικοινωνεί με την οικογένεια και τους φίλους του.
<b>Αρχικά προβλήματα και φόβοι</b>	Να βρει σπίτι και δουλειά με ικανοποιητικό μισθό. Η εργασία είναι απαραίτητη για τη λήψη άδειας παραμονής.
<b>Χρήση διαύλων μετανάστευσης</b>	Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης και από στόμα σε στόμα στη χώρα καταγωγής του

<b>Όνομα (φανταστικό)</b>	Aliona
<b>Φύλο</b>	Γυναίκα
<b>Χώρα καταγωγής (ή των γονέων αν πρόκειται για 2<sup>η</sup> γενιά)</b>	Ουκρανία
<b>Ηλικία</b>	47 ετών
<b>Τομέας επαγγελματικής πείρας</b>	Κλωστοϋφαντουργία
<b>Μορφωτικό επίπεδο και Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (IVET)</b>	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (πανεπιστημιακό πτυχίο Μηχανολογίας). Ωστόσο, στη χώρα της δεν κατάφερε να βρει δουλειά σχετική με το αντικείμενο των σπουδών της. Γι' αυτό, έμαθε να ράβει και βρήκε μία αντίστοιχη δουλειά.

<b>Λόγοι μετανάστευσης</b>	Μετανάστευσε κυρίως για οικονομικούς λόγους, λόγω της ανάγκης των παιδιών της να σπουδάσουν. Οι οικονομικές και εργασιακές συνθήκες που επικρατούσαν στη χώρα της δεν θα της επέτρεπαν να βελτιώσει την ποιότητα της ζωής της.
<b>Επαγγελματικοί στόχοι</b>	Δεν έχει συγκεκριμένους επαγγελματικούς στόχους, αλλά θα ήθελε να εργαστεί στον τομέα της κλωστοϋφαντουργίας. Κύριος στόχος της είναι η απόκτηση όσο το δυνατόν υψηλότερου μισθού, ώστε να μπορεί να συντηρήσει την οικογένεια και τα παιδιά της.
<b>Στόχοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και Αναγνώρισης Προηγούμενης Γνώσης (APL)</b>	Η αναγνώριση του πανεπιστημιακού της τίτλου απαιτεί μία περίπλοκη, χρονοβόρα και δαπανηρή διαδικασία. Επομένως, δεν της χρειάζεται σε αυτή την ηλικία. Επιπλέον, έχει συνειδητοποιήσει ότι δεν πρόκειται να βρει δουλειά στο αντικείμενο των σπουδών της. Την ενδιαφέρει να βρει ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα με σκοπό να βελτιώσει το επίπεδο της γνώσης που διαθέτει στην ιταλική γλώσσα.
<b>Εμπειρία στη χρήση εφαρμογών για κινητά</b>	Χρησιμοποιεί κάποιες εφαρμογές (apps) για κινητά για να επικοινωνεί με την οικογένειά της (Skype, WhatsApp, κτλ.). Διαθέτει βασικές γνώσεις χρήσης εφαρμογών για κινητά, αν και χρησιμοποιεί συνέχεια smartphone.
<b>Εμπειρία στη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης</b>	Χρησιμοποιεί το Facebook και το WhatsApp.
<b>Αρχικά προβλήματα και φόβοι</b>	Τα βασικά εμπόδια που συνάντησε ήταν: <ul style="list-style-type: none"> <li>• να βρει σπίτι, και</li> <li>• να βρει σταθερή δουλειά</li> </ul> Χρειάζεται να έχει βρει δουλειά για να λάβει την άδεια παραμονής.
<b>Χρήση διαύλων μετανάστευσης</b>	Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης και Δημοτικές Αρχές.

#### ΣΟΥΗΔΙΑ: ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

<b>Όνομα (φανταστικό)</b>	Hermon
<b>Φύλο</b>	Γυναίκα
<b>Χώρα καταγωγής (ή των γονέων αν πρόκειται για 2<sup>η</sup> γενιά)</b>	Ερυθραία
<b>Ηλικία</b>	25 ετών

<b>Τομέας επαγγελματικής πείρας</b>	Γεωργία
<b>Μορφωτικό επίπεδο και Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (IVET)</b>	Απολυτήριο Δημοτικού - Επίπεδο 1 στο ΕΠΕΠ
<b>Λόγοι μετανάστευσης</b>	Πρόσφυγας
<b>Επαγγελματικοί στόχοι</b>	Εκπαίδευση ενηλίκων και στη συνέχεια, αναζήτηση εργασίας στον κλάδο ξενοδοχείων και εστίασης
<b>Στόχοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και Αναγνώρισης Προηγούμενης Γνώσης (APL)</b>	Πρόγραμμα SFI (εκμάθηση της σουηδικής γλώσσας για μετανάστες) και εκπαίδευση ενηλίκων
<b>Εμπειρία στη χρήση εφαρμογών για κινητά</b>	Έχει smartphone εδώ και πολλά χρόνια αλλά γνωρίζει τις βασικές λειτουργίες του.
<b>Εμπειρία στη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης</b>	Έχει λογαριασμό στο Facebook και οι φίλοι της είναι κυρίως αφρικανικής καταγωγής.
<b>Αρχικά προβλήματα και φόβοι</b>	Εμφύλιος πόλεμος, προσφυγικά στρατόπεδα στο Σουδάν, ταξίδι εν πλω στη Μεσόγειο και φόβοι σχετικά με τις διαδικασίες μετανάστευσης και ασύλου, την εύρεση κατοικίας και επαφών εκτός της κοινότητας της Ερυθραίας
<b>Χρήση διαύλων μετανάστευσης</b>	Ιστοσελίδα της Υπηρεσίας Μετανάστευσης (Migrationsverkets) και τοπικά γραφεία της Υπηρεσίας Απασχόλησης

<b>Όνομα (φανταστικό)</b>	Mohammad
<b>Φύλο</b>	Άνδρας
<b>Χώρα καταγωγής (ή των γονέων αν πρόκειται για 2<sup>η</sup> γενιά)</b>	Τουρκία
<b>Ηλικία</b>	45 ετών
<b>Τομέας επαγγελματικής πείρας</b>	Διδάκτωρ ιατρικής
<b>Μορφωτικό επίπεδο και Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (IVET)</b>	Επίπεδο 8 στο ΕΠΕΠ
<b>Λόγοι μετανάστευσης</b>	Πρόσφυγας
<b>Επαγγελματικοί στόχοι</b>	Να εργαστεί ως γιατρός μετά την ολοκλήρωση μίας σειράς γλωσσικών μαθημάτων και συμπληρωματικής ιατρικής εκπαίδευσης
<b>Στόχοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και Αναγνώρισης Προηγούμενης Γνώσης (APL)</b>	Να εργαστεί ως γιατρός μετά την ολοκλήρωση μίας σειράς γλωσσικών μαθημάτων και συμπληρωματικής ιατρικής εκπαίδευσης
<b>Εμπειρία στη χρήση εφαρμογών για κινητά</b>	Πολύ εξοικειωμένος με τη χρήση εφαρμογών (apps) για κινητά
<b>Εμπειρία στη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης</b>	Το κοινωνικό δίκτυο θα επεκταθεί στη διάρκεια της εκπαίδευσης.
<b>Αρχικά προβλήματα και φόβοι</b>	Τραυματικές εμπειρίες στη διάρκεια του πολέμου και έλλειψη κοινωνικών δικτύων, συγγενών και φίλων, στέγης, κτλ.
<b>Χρήση διαύλων μετανάστευσης</b>	Ιστοσελίδα της Υπηρεσίας Μετανάστευσης (Migrationsverkets) και τοπικά γραφεία της Υπηρεσίας Απασχόλησης

ΕΛΒΕΤΙΑ: ΓΕΩΡΓΙΑ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ

<b>Όνομα (φανταστικό)</b>	Fatima
<b>Φύλο</b>	Γυναίκα
<b>Χώρα καταγωγής (ή των γονέων αν πρόκειται για 2<sup>η</sup> γενιά)</b>	Παλαιστίνη
<b>Ηλικία</b>	44 ετών
<b>Τομέας επαγγελματικής πείρας</b>	Κομμώτρια
<b>Μορφωτικό επίπεδο και Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (IVET)</b>	4
<b>Λόγοι μετανάστευσης</b>	Οικογενειακή επανένωση
<b>Επαγγελματικοί στόχοι</b>	Να βρει μία σταθερή δουλειά που θα τη βοηθήσει να στηρίξει οικονομικά την οικογένειά της.
<b>Στόχοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και Αναγνώρισης Προηγούμενης Γνώσης (APL)</b>	Να αποκτήσει τα βασικά προσόντα και να αναπτύξει τις ικανότητες που θα της δώσουν τη δυνατότητα να ξεκινήσει τη μικρή ατομική της επιχείρηση.
<b>Εμπειρία στη χρήση εφαρμογών για κινητά</b>	Έχει smartphone και χρησιμοποιεί τακτικά εφαρμογές για κινητά (apps). Προτιμά να χρησιμοποιεί τις προεγκατεστημένες εφαρμογές ή τις τοπικές εφαρμογές.
<b>Εμπειρία στη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης</b>	Χρησιμοποιεί ευρέως τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για να διατηρεί επαφή με ανθρώπους από τη χώρα καταγωγής της.
<b>Αρχικά προβλήματα και φόβοι</b>	Φόβος της μη αποδοχής από ένα περιβάλλον με πολιτιστική πολυμορφία. Ανησυχία για την ενσωμάτωση ολόκληρης της οικογένειας, τη δουλειά του συζύγου και τη δική της.
<b>Χρήση διαύλων μετανάστευσης</b>	Θα αναζητήσει πρώτα βοήθεια στην κοινότητα που ανήκει. Έπειτα, θα απευθυνθεί στους φορείς που γνωρίζει από προηγούμενους κύκλους μαθημάτων που παρακολούθησε και σε μη κερδοσκοπικούς ανθρωπιστικούς οργανισμούς που τη βοήθησαν κατά τη διάρκεια των πρώτων ετών της διαμονής της στην Ελβετία.

<b>Όνομα (φανταστικό)</b>	Dalmar
<b>Φύλο</b>	Άνδρας
<b>Χώρα καταγωγής (ή των γονέων αν πρόκειται για 2<sup>η</sup> γενιά)</b>	Ερυθραία
<b>Ηλικία</b>	21 ετών
<b>Τομέας επαγγελματικής πείρας</b>	Γεωργία
<b>Μορφωτικό επίπεδο και Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (IVET)</b>	Κανένα
<b>Λόγοι μετανάστευσης</b>	Αιτών άσυλο, επειδή αρνήθηκε να καταταγεί στον στρατό.
<b>Επαγγελματικοί στόχοι</b>	Να αναπτύξει επαγγελματικά προσόντα που θα του επιτρέψουν να βρει δουλειά στην Ελβετία και ακόμη και να μετακομίσει σε μία από τις γειτονικές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο μέλλον.
<b>Στόχοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και Αναγνώρισης Προηγούμενης Γνώσης (APL)</b>	Να αποκτήσει επίπεδο καλής γνώσης ιταλικών (B2) και στη συνέχεια, το πιστοποιητικό επαγγελματικής επάρκειας CFP (“addetto alle attività agricole”) ή ακόμη και το πιστοποιητικό AFC αν τα καταφέρει.
<b>Εμπειρία στη χρήση εφαρμογών για κινητά</b>	Πολύ εξοικειωμένος με τα κινητά τηλέφωνα. Παίζει παιχνίδια μέσω εφαρμογών και επίσης, χρησιμοποιεί εφαρμογές επικοινωνίας για να κρατήσει επαφή με τους συγγενείς και τους φίλους του (WhatsApp, Facebook, Snapchat, Instagram, κτλ).
<b>Εμπειρία στη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης</b>	Πολύ δραστήριος χρήστης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, ιδιαίτερα μέσω κινητού τηλεφώνου
<b>Αρχικά προβλήματα και φόβοι</b>	Να φτάσει με ασφάλεια στη νέα χώρα. Να βρει δουλειά και κατοικία μετά την αρχική, ευτυχώς σύντομη, περίοδο αβεβαιότητας.
<b>Χρήση διαύλων μετανάστευσης</b>	Θα αναζητήσει πρώτα βοήθεια στην κοινότητα που ανήκει. Κατόπιν, θα απευθυνθεί στον φορέα που διεξήγε τους κύκλους μαθημάτων εκμάθησης της ιταλικής γλώσσας που παρακολούθησε στο παρελθόν. Ακόμη, θα απευθυνθεί σε μη κερδοσκοπικούς ανθρωπιστικούς οργανισμούς που τον βοήθησαν κατά το πρώτο χρονικό διάστημα της παραμονής του στην Ελβετία (SOS)

ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ: ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

<b>Όνομα (φανταστικό)</b>	Maja Anderson
<b>Φύλο</b>	Γυναίκα
<b>Χώρα καταγωγής (ή των γονέων αν πρόκειται για 2<sup>η</sup> γενιά)</b>	Σουηδία
<b>Ηλικία</b>	45 ετών
<b>Τομέας επαγγελματικής πείρας</b>	Υγεία
<b>Μορφωτικό επίπεδο και Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (IVET)</b>	Πτυχίο Νοσηλευτικής Επιστήμης
<b>Λόγοι μετανάστευσης</b>	Έφυγε από τη Σουηδία ακολουθώντας τον Βρετανό σύντροφό της.
<b>Επαγγελματικοί στόχοι</b>	Να γίνει μαία.
<b>Στόχοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και Αναγνώρισης Προηγούμενης Γνώσης (APL)</b>	Να εγκατασταθεί στο Ηνωμένο Βασίλειο, να βρει δουλειά ως μαία, να ασχοληθεί στον ελεύθερό της χρόνο με χειροτεχνίες, περιπάτους, ταξίδια και να αποκτήσει οικογένεια.
<b>Εμπειρία στη χρήση εφαρμογών για κινητά</b>	Η Maja έχει iPhone και έχει αρκετά καλές γνώσεις χρήσης εφαρμογών για κινητά. Το iPhone της διαθέτει εφαρμογές για ψώνια, ταξίδια και τράπεζες, καθώς, επίσης, το Amazon Music, το Google Maps και το Facebook. Έχει προσπαθήσει να παίξει μερικά απλά παιχνίδια στη συσκευή του συντρόφου της αλλά ακόμη δεν έχει εξοικειωθεί με πολλές εφαρμογές παιχνιδιών (gaming apps).
<b>Εμπειρία στη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης</b>	Η Maja χρησιμοποιεί συχνά το Facebook και πρόσφατα απέκτησε λογαριασμό στο LinkedIn.
<b>Αρχικά προβλήματα και φόβοι</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Να αποκτήσει άδεια παραμονής.</li> <li>• Οικονομικές παράμετροι και δυνατότητα εργασίας και σπουδών κατά το ίδιο χρονικό διάστημα.</li> <li>• Να μάθει από πού μπορεί να αντλήσει πληροφορίες σχετικά με τους Κύκλους Μαθημάτων Μαιευτικής και τα απαιτούμενα προσόντα.</li> </ul>



Erasmus+

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Να μάθει πού να απευθυνθεί για εύρεση εργασίας.</li><li>• Να ενσωματωθεί στη βρετανική κουλτούρα και να κάνει νέους φίλους.</li><li>• Να διευθετήσει πρακτικά ζητήματα, όπως να αποκτήσει τραπεζικό λογαριασμό, να βρει παθολόγο και οδοντίατρο.</li></ul>
<b>Χρήση διαύλων μετανάστευσης</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Σύνδεσμοι Αποδήμων, όπως ο InterNations – Uniting Swedes living in the UK</li><li>• Internet</li><li>• Επίσημες κρατικές βρετανικές ιστοσελίδες</li><li>• Πρεσβεία Σουηδίας</li><li>• Βρετανικό Συμβούλιο</li></ul>

<b>Όνομα (φανταστικό)</b>	Adelina Balaci
<b>Φύλο</b>	Γυναίκα
<b>Χώρα καταγωγής (ή των γονέων αν πρόκειται για 2<sup>η</sup> γενιά)</b>	Ρουμανία
<b>Ηλικία</b>	25 ετών
<b>Τομέας επαγγελματικής πείρας</b>	Λιανικό εμπόριο
<b>Μορφωτικό επίπεδο και Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (IVET)</b>	Προϋπηρεσία στη διοίκηση λιανικού εμπορίου
<b>Λόγοι μετανάστευσης</b>	Έφυγε από τη Ρουμανία για να συναντήσει τους φίλους της στο Ηνωμένο Βασίλειο.
<b>Επαγγελματικοί στόχοι</b>	Να γίνει επιθεωρήτρια διασφάλισης ποιότητας τροφίμων.
<b>Στόχοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) και Αναγνώρισης Προηγούμενης Γνώσης (APL)</b>	Να εγκατασταθεί στο Ηνωμένο Βασίλειο, να βρει δουλειά για να πληρώνει τα τρέχοντα έξοδα, και να εκπαιδευτεί με σκοπό να γίνει επιθεωρήτρια τροφίμων. Προς το παρόν, εργάζεται σε ένα ιταλικό εστιατόριο στην πόλη Coventry.
<b>Εμπειρία στη χρήση εφαρμογών για κινητά</b>	Η Adelina χρησιμοποιεί συχνά κινητό τηλέφωνο με εφαρμογές (apps) για να επικοινωνεί με τους φίλους της μέσω των κοινωνικών δικτύων.
<b>Εμπειρία στη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης</b>	Facebook

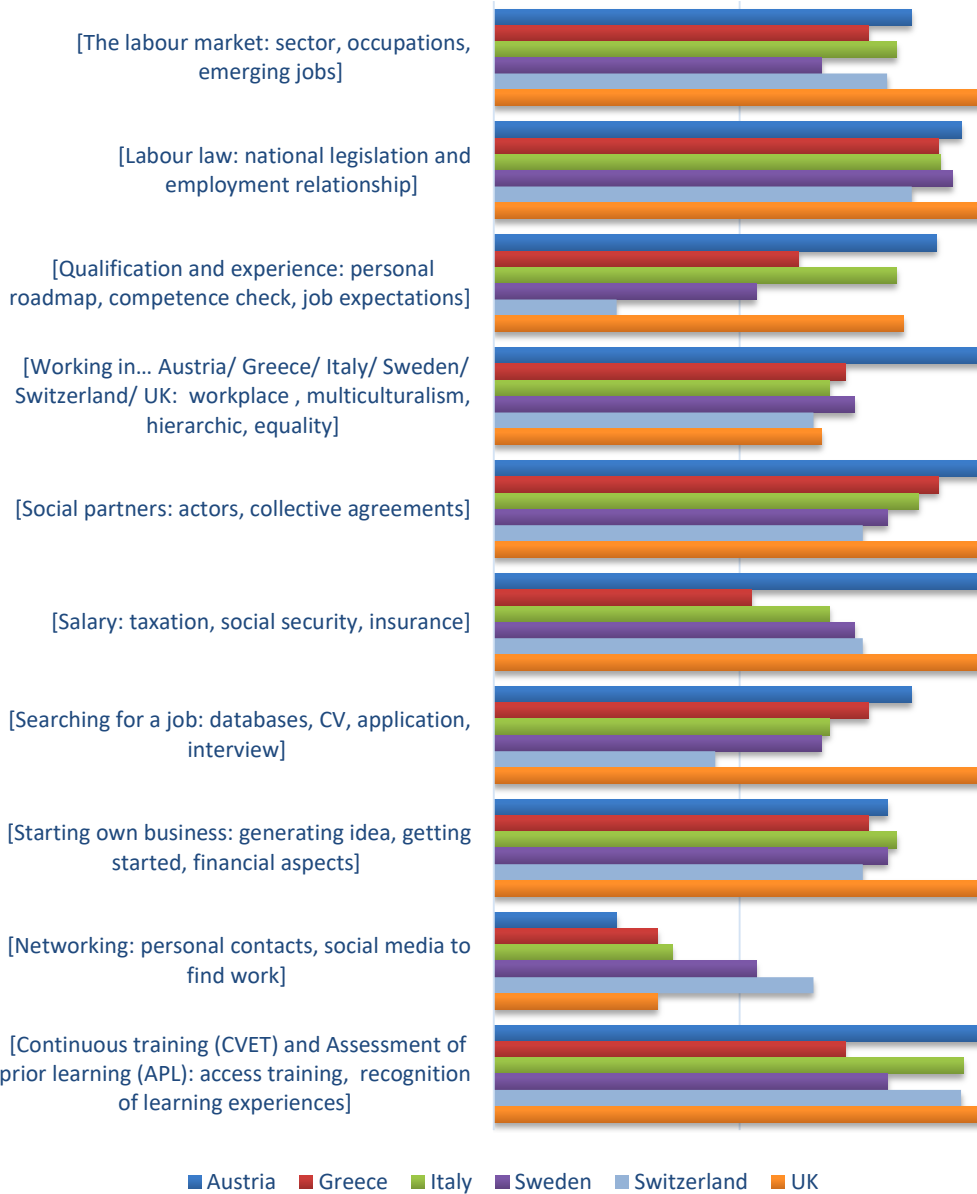
<b>Αρχικά προβλήματα και φόβοι</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Να αποκτήσει άδεια παραμονής.</li> <li>• Οικονομικές παράμετροι και δυνατότητα εργασίας και σπουδών κατά το ίδιο χρονικό διάστημα.</li> <li>• Να μάθει πού να απευθυνθεί για εύρεση εργασίας.</li> <li>• Να ενσωματωθεί στη βρετανική κουλτούρα και να κάνει νέους φίλους.</li> <li>• Να απευθυνθεί στα κατάλληλα άτομα που θα της δώσουν πληροφορίες σε θέματα εκπαίδευσης, εργασίας, ιθαγένειας, τραπεζικά, ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης κτλ.</li> <li>• Να μάθει για το εκπαιδευτικό σύστημα του Ηνωμένου Βασιλείου και πώς να επιλέξει το κατάλληλο πρόγραμμα σπουδών για να γίνει πιστοποιημένη επιθεωρήτρια τροφίμων.</li> </ul>
<b>Χρήση διαύλων μετανάστευσης</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Φίλοι από τη Ρουμανία που έχουν εγκατασταθεί στο Ηνωμένο Βασίλειο</li> <li>• Internet</li> <li>• Επίσημες κρατικές βρετανικές ιστοσελίδες</li> <li>• Κέντρο Προσφύγων και Μεταναστών του Coventry</li> <li>• Γραφείο Εύρεσης Εργασίας</li> <li>• Υπηρεσίες Πρόσληψης Προσωπικού</li> </ul>



## **ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ MiGreat!**

Για την ανάπτυξη ειδικού εκπαιδευτικού περιεχομένου, είναι πολύ σημαντικό να διερευνήσουμε ποια θέματα παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τους μετανάστες και αν υπάρχουν μεγάλα περιθώρια βελτίωσης. Το παρακάτω ραβδόγραμμα δείχνει την ανάγκη πραγματοποίησης βελτιώσεων υπέρ των μεταναστών από την οπτική γωνία των ειδικών που συμμετείχαν στη μελέτη. Όσο μεγαλύτερο είναι το μήκος μίας ράβδου, τόσο μεγαλύτερη ζήτηση υπάρχει για συγκεκριμένες δραστηριότητες. Όπως φαίνεται, θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμο για τους μετανάστες να εμπλουτίσουν τις γνώσεις τους στους περισσότερους από τους τομείς που αναφέρονται σε αυτό το γράφημα. Μόνο η κατηγορία «δικτύωση» (networking) εμφανίζει σχετικά χαμηλή ζήτηση μεταξύ των εταίρων.

## Ανάγκη απόκτησης γνώσεων για τους μετανάστες σε συγκεκριμένους τομείς



## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

### Πρόσβαση μεταναστών και προσφύγων στη ΣΕΕΚ (CVET) και την ΑΠΓ (APL)

#### ΑΥΣΤΡΙΑ

- Προς το παρόν, το ποσοστό των πολιτών που δεν έχουν αυστριακή υπηκοότητα ανέρχεται σε 15,3%, με περίπου τους μισούς από αυτούς να προέρχονται από χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με προβλέψεις, εκτιμάται ότι έως το έτος 2040 σχεδόν ένας στους τέσσερις κατοίκους θα έχει γεννηθεί στο εξωτερικό. Η λήψη μέτρων με σκοπό την προώθηση της ένταξης στην αγορά εργασίας είναι εξαιρετικά σημαντική, κυρίως διότι ένα μεγάλο ποσοστό της κοινωνικής συμμετοχής συνδέεται με την άσκηση επαγγέλματος.
- Γενικά, οι μετανάστες υψηλής ειδίκευσης έχουν αυξημένες ευκαιρίες απασχόλησης στην αυστριακή αγορά εργασίας. Ωστόσο, μεγάλο πρόβλημα αποτελεί το γεγονός ότι πολλοί μετανάστες δεν διαθέτουν επαρκή ακαδημαϊκά ή επαγγελματικά προσόντα ή συναντούν δυσκολίες κατά την αναγνώρισή τους. Εκτός, όμως, από αυτό το πρόβλημα, υπάρχει και άλλο ένα εξίσου σοβαρό. Ακόμη και αν υπήρχε η δυνατότητα προώθησης ή κατάρτισης όλων αυτών των ατόμων, υπάρχει έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού. Όπως είναι γνωστό, έχουν ήδη ληφθεί πολυάριθμες πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην ενίσχυση της ομάδας-στόχου (μετανάστες) (National Action Plan, ÖIF, κτλ.). Όμως, η πρόσβαση των μεταναστών σε αυτά τα προγράμματα θα μπορούσε να βελτιωθεί. Σε αρκετές περιπτώσεις, μεγάλος αριθμός αλλοδαπών δεν έχει επαρκή πληροφόρηση σχετικά με τις υφιστάμενες πρωτοβουλίες στήριξης ή μάθησης προσφύγων και μεταναστών. Επιπλέον, θα ήταν ιδιαίτερα ωφέλιμη η προώθηση προγραμμάτων κατάρτισης σε επαγγέλματα στα οποία παρατηρείται έλλειψη προσωπικού.
- Όπως προαναφέρθηκε, οι τομείς του τουρισμού και του λιανικού εμπορίου είναι εξαιρετικά σημαντικοί τόσο για την αυστριακή οικονομία, όσο και για τα άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο. Πολλοί μετανάστες απασχολούνται ήδη σε επαγγέλματα που σχετίζονται με αυτούς τους δύο τομείς. Συχνά υποστηρίζεται ότι οι μετανάστες μπορούν να επωφεληθούν από το μεταναστευτικό τους υπόβαθρο (σε θέματα γλώσσας, κατανόησης μη αυστριακών κουλтурών, κá.), καθώς στα τουριστικά επαγγέλματα είναι απαραίτητη η άμεση επαφή με τους πελάτες (με και χωρίς μεταναστευτικό υπόβαθρο). Ωστόσο, οι κλάδοι του τουρισμού και του εμπορίου χωλαίνουν στο γεγονός ότι παρουσιάζουν έλλειψη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Ακόμη, παρατηρείται έλλειψη μαθητευόμενων, γεγονός που συνεπάγεται ότι μεγάλος αριθμός μεταναστών έχει τη δυνατότητα να συμμετάσχει σε προγράμματα μαθητείας και στην ουσία να εκπαιδευτεί σε ένα επάγγελμα.

#### ΕΛΛΑΔΑ

- Δεν υλοποιούνται αρκετές δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (CVET) για μετανάστες και πρόσφυγες που εργάζονται στην Ελλάδα.
- Επομένως, συστήνεται ανεπιφύλακτα η διεξαγωγή δραστηριοτήτων ΣΕΕΚ (CVET), ιδιαίτερα στους τομείς του Τουρισμού και της Υγείας στους οποίους θα μπορούσαν να απασχοληθούν τα άτομα αυτά, σύμφωνα με τις τρέχουσες επαγγελματικές τους δεξιότητες.
- Η αναγνώριση των προηγούμενων γνώσεων των προσφύγων και των μεταναστών στην Ελλάδα, τουλάχιστον όσων δεν είναι Ευρωπαίοι πολίτες, είναι παντελώς ανύπαρκτη και γι' αυτό τον λόγο, στρέφουν τους ανθρώπους αυτούς κυρίως σε επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης.
- Οι προηγούμενες γνώσεις και δεξιότητες των μεταναστών και των προσφύγων θα πρέπει να αξιολογούνται και να αναγνωρίζονται, ώστε να βελτιωθεί η ένταξή τους στην αγορά εργασίας και η επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

## ΙΤΑΛΙΑ

- Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης αποτελούν τις κύριες υποστηρικτικές δομές για την απασχόληση των μεταναστών.
- Η γνώση της ιταλικής γλώσσας αποτελεί το βασικό προαπαιτούμενο για τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης των μεταναστών.
- Η πλειονότητα των μεταναστών απασχολείται σε χαμηλής ειδίκευσης, χειρωνακτικά επαγγέλματα.
- Τα συστήματα επικύρωσης της τυπικής μάθησης είναι περίπλοκα και σπανίως χρησιμοποιούνται από τους μετανάστες.
- Τα συστήματα επικύρωσης της άτυπης και της μη τυπικής μάθησης δεν είναι συντονισμένα σε εθνικό επίπεδο και δεν χρησιμοποιούνται από τους μετανάστες.

## ΣΟΥΗΔΙΑ

- Ανάγκη δημιουργίας περισσότερων θέσεων στα εισαγωγικά μαθήματα της σουηδικής γλώσσας στα σχολεία ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εστιάζοντας σε πιθανούς τομείς επαγγελματικής απασχόλησης των μεταναστών.
- Η κατάσταση θα μπορούσε να βελτιωθεί με άρτια καταρτισμένους διερμηνείς και σύντομα προγράμματα μαθητείας.
- Δημιουργία κοινωνικών δικτύων εκτός της δικής τους κοινότητας, στα οποία είναι αναγκαία η χρήση της σουηδικής γλώσσας.
- Αξιολόγηση και βελτίωση του συστήματος ταχειών διαδικασιών ("fast track").
- Καλή ιδέα θα ήταν να προσαρμοστεί το εκπαιδευτικό σύστημα και το εκπαιδευτικό υλικό στις ανάγκες των ατόμων νεαρής ηλικίας με ελλιπή κατανόηση της σουηδικής γλώσσας.

- Απαραίτητη κρίνεται η κατανόηση του σουηδικού μοντέλου. Κατά κύριο λόγο, το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, και όχι τόσο η νομοθεσία, εφαρμόζεται στις εκάστοτε συνθήκες της αγοράς εργασίας.

## ΕΛΒΕΤΙΑ

- Να γίνει διάκριση μεταξύ των μεταναστών εργαζόμενων και του νέου κύματος μεταναστών. Η πρώτη ομάδα δεν έχει ανάγκη λήψης ειδικών πρόσθετων μέτρων, διότι υπάρχουν ήδη οργανισμοί που ασχολούνται με το θέμα της ισοτιμίας των τίτλων σπουδών των μεταναστών. Αντίθετα, η δεύτερη ομάδα μεταναστών έχει ανάγκη ένταξης στους τομείς δραστηριότητας που περιγράψαμε στην παρούσα έκθεση, οι οποίοι είναι ιδιαίτερα ελπιδοφόροι για αυτούς.
- Να υπάρξει άμεση σύνδεση μεταξύ των κύριων φορέων που ασχολούνται με τη ΣΕΕΚ (CVET) και την ΑΠΓ (APL) σε επίπεδο ομοσπονδίας, καντονιών (π.χ. SERI) και των οργανισμών που βοηθούν μετανάστες.
- Διδασκαλία της γλώσσας της χώρας υποδοχής στους νεοαφιχθέντες μετανάστες, πιστοποίηση του επιπέδου γλωσσομάθειας (επίπεδο B2) και εκμάθηση κοινωνικών κανόνων.

## ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

- Βασικές ανάγκες των μεταναστών, όπως τροφή, στέγη και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη θα πρέπει να καλυφθούν πριν τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες.
- Η εκμάθηση της αγγλικής γλώσσας και η δυνατότητα πρόσβασης των προσφύγων σε βασικές υπηρεσίες κατά την άφιξή τους είναι θεμελιώδους σημασίας για την πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού, της κατάθλιψης και της απομόνωσης.
- Έλλειψη επαρκούς ατομικής καθοδήγησης: Οι πρόσφυγες δεν γνωρίζουν πού να απευθυνθούν για πληροφορίες. Ακόμη και όταν βρουν τρόπο πρόσβασης σε πληροφορίες, χρειάζονται ατομική καθοδήγηση για να κατανοήσουν τον τρόπο άντλησης και το περιεχόμενο των πληροφοριών, ώστε να προσανατολιστούν στο υπάρχον σύστημα.
- Πολλοί πρόσφυγες είναι πρόθυμοι να ενταχθούν και να ενσωματωθούν στη βρετανική κοινωνία αλλά θα ήθελαν βοήθεια στη διαδικασία της ενσωμάτωσης και ιδιαίτερα στην εκμάθηση των νόμων και της κουλτούρας της χώρας υποδοχής.
- Ορισμένοι πάροχοι εκπαίδευσης ενδέχεται να παραπέμψουν τους πρόσφυγες και τους αιτούντες άσυλο σε εμπιστεύματα και οργανισμούς που παρέχουν οικονομική ενίσχυση για πρόσβαση στη μάθηση, όμως, σε μικρό βαθμό οι δύο παραπάνω ομάδες είναι σε θέση να γνωρίζουν την ύπαρξη αυτών των δυνατοτήτων.
- Οι μετακινήσεις μπορούν να δημιουργήσουν σοβαρό πρόβλημα, όχι μόνο από πλευράς κόστους, αλλά, επίσης, από πλευράς απόστασης που πρέπει να διανυθεί για την παρακολούθηση των μαθημάτων.

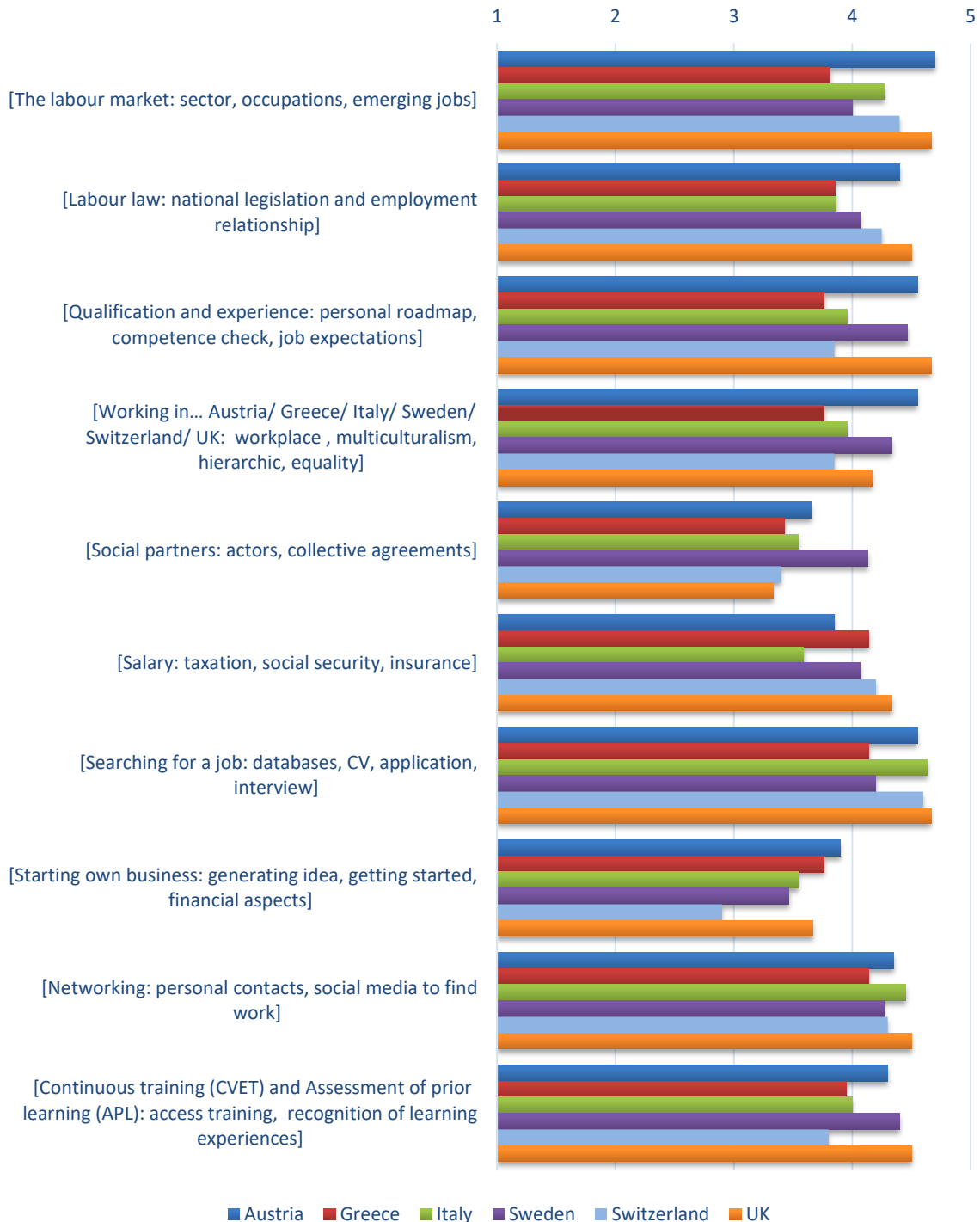


- Η πρόσβαση σε δομές φροντίδας παιδιών, εγκαταστάσεις πληροφορικής και χαρτικά είδη ενδεχομένως να προκαλέσει δυσκολίες, ιδιαίτερα στους αιτούντες άσυλο, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει την ικανότητά τους και τις ευκαιρίες για μάθηση.

## Εκπαιδευτική Δομή του έργου MiGreat!: βαθμός σχετικότητας

Το περιεχόμενο του έργου MiGreat! θα πρέπει να είναι σχετικό με την ομάδα-στόχο, ώστε να επιτευχθεί ένα επιθυμητό αποτέλεσμα και, κυρίως, να επιτευχθούν οι στόχοι που έχουν οριστεί εκ των προτέρων. Οι ειδήμονες και οι εκπρόσωποι των τοπικών φορέων από όλες τις χώρες-εταίρους που συμμετείχαν στην έρευνα, βαθμολόγησαν σε μία κλίμακα 1-5 τη σημασία της διδασκαλίας κάθε ενότητας για τους μετανάστες και τους πρόσφυγες (1 = καθόλου σχετικό, 5 = απόλυτα σχετικό). Το παρακάτω γράφημα δείχνει ότι όλες οι εκπαιδευτικές ενότητες συγκεντρώνουν υψηλό βαθμό σχετικότητας και για την ακρίβεια ξεπερνούν το 3 (μοναδική εξαίρεση αποτελεί η ενότητα «Έναρξη ατομικής επιχείρησης»- "Start own business" στην Ελβετία). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι ενότητες «Δικτύωση» ("Networking") και «Αναζήτηση εργασίας» ("Searching for a job") παρουσιάζουν τον υψηλότερο βαθμό σχετικότητας.

## Βαθμός σχετικότητας των εκπαιδευτικών ενοτήτων του έργου MiGreat!



## Εκπαιδευτική Δομή του έργου MiGREAT!: περιεχόμενο

### M1: Αγορά εργασίας

- Χρειάζεται να ληφθούν σοβαρά υπόψη οι τρέχουσες τάσεις και εξελίξεις που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας (επαγγέλματα με ζήτηση, ραγδαία αναπτυσσόμενοι τομείς της οικονομίας, κτλ.). Θα πρέπει να εκφράζονται ρεαλιστικές ιδέες και να δημιουργούνται ρεαλιστικές ευκαιρίες στον χώρο εργασίας.
- Κρίνεται αναγκαία η αναλυτική πληροφόρηση σε θέματα όρων εργασίας, στέγασης και ευκαιριών εκμάθησης της γλώσσας της χώρας υποδοχής, διότι τα ζητήματα αυτά έχουν καθοριστική σημασία για την ένταξη στην αγορά εργασίας.
- Επιπλέον, θα ήταν χρήσιμο να εντοπιστούν οι υφιστάμενες επιχειρήσεις της περιοχής και να παράσχουν ενημέρωση σχετικά με τα περιζήτητα επαγγελματικά προσόντα της σύγχρονης εποχής. Ακόμη, χρήσιμες θα μπορούσαν να φανούν οι μηχανές αναζήτησης που διαθέτουν δυνατότητα αναζήτησης ατομικών προφίλ.

### M2: Εργατική νομοθεσία

- Είναι σημαντική η γνώση της δομής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των θεσμικών της οργάνων, διότι, στην αντίθετη περίπτωση, οι πρόσφυγες και οι μετανάστες δεν μπορούν να αξιοποιήσουν τις υπάρχουσες δυνατότητες λόγω αδυναμίας κατανόησης του ισχύοντος πλαισίου.
- Οι νόμοι και τα δικαιώματα των μεταναστών και των προσφύγων θα πρέπει να εξηγούνται με κατανοητό τρόπο (π.χ. πρακτικά παραδείγματα, σκίτσα, κτλ.).
- Συχνά, οι νεοαφιχθέντες έχουν πλήρη άγνοια της ισχύουσας νομοθεσίας, αν και βάσει νόμων παραχωρούνται δικαιώματα στους πρόσφυγες και τους μετανάστες. Γι' αυτό, θα ήταν ιδιαίτερα ωφέλιμο ένα σχετικό ειδικό πρόγραμμα κατάρτισης ή η παροχή νομικής και συμβουλευτικής υποστήριξης στις εν λόγω ομάδες.
- Ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί σε θέματα εργατικού δικαίου (π.χ. συμβάσεις, διακοπές, αναρρωτική άδεια, κτλ.)
- Απαραίτητη κρίνεται όχι μόνο η γνώση της νομοθεσίας της χώρας υποδοχής αλλά επίσης και οι καθιερωμένες πολιτισμικές συνήθειες των πολιτών της.

### M3: Προσόντα και επαγγελματική πείρα

- Εύρεση τρόπων βελτίωσης των ατομικών δεξιοτήτων των προσφύγων και των μεταναστών σε διάφορους τομείς, ώστε να καταφέρουν να ανταποκριθούν και να ενταχθούν στο ανταγωνιστικό περιβάλλον της Ευρώπης.
- Η προϋπηρεσία και οι τίτλοι σπουδών που αποκτήθηκαν στο παρελθόν μπορούν να αξιοποιηθούν και γι' αυτό οι μετανάστες και οι πρόσφυγες θα πρέπει να απευθυνθούν σε υπηρεσίες μεσολάβησης για την αναγνώρισή τους.

- Η σύνταξη online βιογραφικού σημειώματος (CV) με καθοδήγηση θα μπορούσε να βοηθήσει στην κατανόηση διαφόρων πτυχών που σχετίζονται με την εργασία.

#### M4: Δουλεύοντας σε...

- Θα πρέπει να γίνουν κατανοητά τα πιο σημαντικά δεδομένα και οι κανόνες που ισχύουν στη χώρα-στόχο για την οποία ενδιαφέρονται οι μετανάστες. Πρόκειται, δηλ., για την εργασιακή νοοτροπία, τις σχετικές διαδικασίες, μεθόδους που ακολουθούνται κτλ.
- Εξίσου σημαντική είναι η παροχή πληροφόρησης σχετικά με τη συγκέντρωση των απαραίτητων εγγράφων και την ύπαρξη υποστηρικτικών υπηρεσιών.

#### M5: Κοινωνικοί εταίροι

- Η καλή συνεργασία με τους τοπικούς φορείς μπορεί να έχει θετικά αποτελέσματα και να οδηγήσει στη δημιουργία νέων δικτύων.
- Μία καλή ιδέα θα ήταν οι επιχειρήσεις να χρησιμοποιήσουν την εφαρμογή για κινητά τηλέφωνα “MiGreat!” για να δημοσιεύουν online αγγελίες για κενές θέσεις εργασίας. Ωστόσο, θα πρέπει να προηγηθεί σχετική εκπαίδευση στη χρήση της εφαρμογής (app) για κινητά τηλέφωνα.

#### M6: Μισθός

- Είναι σημαντικό να έχουν διευκρινιστεί τα μισθολογικά ζητήματα πριν το ξεκίνημα μίας δουλειάς, προκειμένου να αποφευχθεί, για παράδειγμα, το μισθολογικό ντάμπινγκ (wage dumping).
- Απαραίτητη είναι η πληροφόρηση σε θέματα κατώτατου μισθού, συμβάσεων, μισθοδοσίας, λογιστικής, φορολογίας, κτλ.
- Ακόμη και η εθελοντική εργασία μπορεί να συμβάλλει στην εύρεση αμειβόμενης εργασίας.

#### M7: Αναζήτηση εργασίας

- Η αναζήτηση εργασίας είναι ένα θέμα στο οποίο οι περισσότεροι άνθρωποι χρειάζονται βοήθεια. Για τον λόγο αυτό, είναι σημαντικό να παρουσιάσουμε στην ομάδα-στόχο την εμφάνιση που θα πρέπει να έχει ένα βιογραφικό σημείωμα (CV) ή μία επιστολή εκδήλωσης ενδιαφέροντος, τι θα πρέπει να προσέξουν κατά την αναζήτηση θέσεων εργασίας, κτλ.
- Σε αυτό το θέμα, η υλοποίηση θα πρέπει να πραγματοποιηθεί με τρόπο εύκολα κατανοητό και εύχρηστο για τους ενδιαφερόμενους.
- Η εφαρμογή για κινητά τηλέφωνα “MiGreat!” θα μπορούσε να περιλαμβάνει μία λίστα με επιχειρήσεις που επιθυμούν να συμβάλλουν στην ένταξη των προσφύγων σε έναν συγκεκριμένο τομέα απασχόλησης.

- Μία άλλη ενδιαφέρουσα ιδέα θα ήταν η διεξαγωγή εργαστηρίων (workshops) ή μαθημάτων κατάρτισης με σκοπό την ενεργητική αναζήτηση εργασίας, τα «πρέπει» και τα «δεν πρέπει» κατά την αναζήτηση εργασίας.

#### M8: Έναρξη ατομικής επιχείρησης

- Αν και δεν είναι εύκολη υπόθεση να ξεκινήσει ένα αλλοδαπός τη δική του επιχείρηση σε μία ξένη χώρα, ωστόσο, δικαιούται να γνωρίζει τους φορείς που παρέχουν υποστήριξη και υπηρεσίες συμβουλευτικής σε αυτό το θέμα. Ενδεχομένως μία καλή επιλογή θα μπορούσε να αποτελέσει η αυτοαπασχόληση.
- Ένας εξίσου σημαντικός παράγοντας είναι η δικτύωση με τους τοπικούς φορείς, καθώς αυτοί διαθέτουν μεγάλη πείρα και μπορούν να δώσουν ιδέες στους ενδιαφερόμενους.
- Ιδιαίτερα χρήσιμα θα μπορούσαν να φανούν ειδικά προγράμματα κατάρτισης σε θέματα οικονομικής διαχείρισης, κ.ά.

#### M9: Δικτύωση

- Τα δίκτυα, όπως έχει προαναφερθεί, ασκούν εξαιρετικά θετική επίδραση σε πολλούς τομείς. Βοηθούν στην εύρεση εργασίας, στη συμμετοχή σε μία επιχείρηση, στη λήψη πληροφοριών, κ.ά.
- Η εφαρμογή για κινητά τηλέφωνα “MiGreat!” θα μπορούσε να συμβάλει στον εντοπισμό μερών στα οποία οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να αναπτύξουν επαφές (π.χ. εκκλησίες, σύλλογοι, οργανισμοί, κτλ.).
- Οι μετανάστες συνήθως έχουν καλά κοινωνικά δίκτυα, τα οποία χρησιμοποιούν σε τακτική βάση. Αυτό που αξίζει να σημειωθεί είναι ότι τα προσωπικά δίκτυα μπορούν να μετατραπούν σε επαγγελματικά δίκτυα μέσω της παροχής ειδικής κατάρτισης.

#### M10: Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (CVET) και Αναγνώριση Προηγούμενων Γνώσεων (APL)

- Η παροχή δωρεάν ή χαμηλού κόστους προγραμμάτων κατάρτισης στους μετανάστες θα ήταν εξαιρετικά σημαντική, διότι πολλοί μετανάστες δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα να πληρώσουν αυτά τα προγράμματα. Εξίσου σπουδαία θεωρείται η παροχή πληροφόρησης σε θέματα που αφορούν πηγές στήριξης και χρηματοδότησης.
- Η εφαρμογή για κινητά τηλέφωνα “MiGreat!” θα μπορούσε να συνδέσει τους τελικούς χρήστες με τα υπάρχοντα εκπαιδευτικά προγράμματα ή να συμβάλει στην προώθηση των προγραμμάτων αυτών.
- Απαραίτητη κρίνεται η ενημέρωση των μεταναστών στο θέμα της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων που έχουν αποκτήσει στη χώρα καταγωγής τους.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ

### ΑΥΣΤΡΙΑ

Organisation/Expert		Field of expertise	Web	To support		
				Survey	Case Study	Research
1	BEST	VET	<a href="http://www.best.at">www.best.at</a>	x	x	x
2	BABE	VET	<a href="http://www.babe.or.at">www.babe.or.at</a>	x	x	x
3	AMS	public	<a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a>	x		x
4	Jobwerkstatt WEST Wien	VET, Migration		x	x	x
5	Weidinger & Partner	VET	<a href="http://www.weidinger.com">www.weidinger.com</a>	x	x	x
6	Murad & Murad	VET	<a href="http://www.muradundmurad.at">www.muradundmurad.at</a>	x	x	x
7	Bit Schulungscenter	VET	<a href="http://www.bitonline.com">www.bitonline.com</a>	x		
8	Verein Fair uns Sensibel Österreich	Migration	<a href="http://www.fairundsensibel.at">www.fairundsensibel.at</a>	x		
9	Dm-contec	VET, Migration Consultancy	<a href="http://www.dm-contec.com">www.dm-contec.com</a>	x		
10	Lernen fürs Leben	Migration	<a href="http://www.lernenfuersleben.at">www.lernenfuersleben.at</a>	x		
11	Sb-coaching	Migration	<a href="http://www.sb-coaching.at">www.sb-coaching.at</a>	x		
12	World of Satori	Migration	<a href="http://www.worldofsatori.com">www.worldofsatori.com</a>	x		
13	VHS Floridsdorf	Migration, VET	<a href="http://www.vhs.at">www.vhs.at</a>	x		x
14	Assistenz24	Migration	<a href="http://www.assistenz24.at">www.assistenz24.at</a>	x		
15	Wien bewegt	VET, target sector tourism	<a href="http://www.wienbewegt.at">www.wienbewegt.at</a>	x		
16	Die Muse akbild	VET, target sector tourism	<a href="http://www.akbild.ac.at">www.akbild.ac.at</a>	x		
17	Killmeyer Catering und Gastro	VET, target sector tourism	<a href="https://www.facebook.com/pg/Michele-172496086130838">www.facebook.com/pg/Michele-172496086130838</a>	x		x
18	H. Spirits	VET, target sector retail	<a href="http://www.hirschenbrunner.com">www.hirschenbrunner.com</a>	x		x
19	SHT	VET, target sector retail	<a href="http://www.sht-gruppe.at">www.sht-gruppe.at</a>	x		
20	Speedpr. wien	VET, target sector retail	<a href="http://speedprint.wien">speedprint.wien</a>	x		

ΕΛΛΑΔΑ

Organisation/Expert		Field of expertise	Web	To support		
				Survey	Case Study	Research
1	ODYSSEAS (Ulysses)	Migration, VET	<a href="http://sxoleioodysseas.weebly.com">sxoleioodysseas.weebly.com</a>	X		
2	KEK Gnosi	VET, Tourism, Health	<a href="http://www.kekgnosi.com">www.kekgnosi.com</a>	X		
3	Municipality of Athens	Migration, VET	<a href="http://www.cityofathens.gr">www.cityofathens.gr</a>	X		
4	ARSIS – Association for the Social Support of Youth	Migration, VET	<a href="http://arsis.gr">arsis.gr</a>	X		
5	PRAKSIS	Migration	<a href="http://www.praksis.gr">www.praksis.gr</a>	X		
6	Médecins du Monde / Doctors of the World – Greece	Migration	<a href="http://mdmgreece.gr">mdmgreece.gr</a>	X		
7	METAdrasi – Action for Migration and Development	Migration, VET, NGO	<a href="http://metadrasi.org">metadrasi.org</a>	X		
8	XEN (YWCA-Young Women Christian Association)	VET, Migration	<a href="http://www.xen.gr">www.xen.gr</a>	X		
9	Ms Alexandra Matou, Independent professional/ expert	Intercultural mediator, translator	<a href="mailto:alexmatou81@yahoo.gr">alexmatou81@yahoo.gr</a>	X		X
10	Inter-municipal Agency of Western Countryside of Thessaloniki “NEFELI”	VET, Tourism, Health, Migration	<a href="http://www.kek-nefeli.gr">www.kek-nefeli.gr</a>	X		
11	Ms Marianna Papadopoulou, Independent professional/ expert	Social worker working with migrants	<a href="mailto:marianna10papadopoulou@gmail.com">marianna10papadopoulou@gmail.com</a>	X		X
12	Ms Evdoxia Kotroni, Independent professional/ expert	Psychologist supporting migrants and refugees	<a href="mailto:evdoxia.kotroni@hotmail.com">evdoxia.kotroni@hotmail.com</a>	X		X

13	SolidarityNow	Migration	<a href="http://www.solidaritynow.org">www.solidaritynow.org</a>	X	X	X
14	Mr Petros Kechagias, Independent professional/ expert	Psychologist supporting migrants	<a href="mailto:pekechag@gmail.com">pekechag@gmail.com</a>	X		
15	Greek Council for Refugees	Migration	<a href="http://www.gcr.gr">www.gcr.gr</a>	X		
16	Ms Maria Kourli, Independent professional/ expert	Psychologist supporting migrants	<a href="mailto:mariakourli@yahoo.gr">mariakourli@yahoo.gr</a>	X	X	X
17	Mr Miltos Stampliakas, Independent professional/ expert	Psychologist supporting migrants and refugees	<a href="mailto:milstam@yahoo.gr">milstam@yahoo.gr</a>	X	X	X
18	Open School of Immigrants and Refugees	Migration, VET	<a href="http://anoixtosxoleiomp.blogspot.gr">anoixtosxoleiomp.blogspot.gr</a>	X		
19	Counseling Center of the Serres Municipality	Migration	<a href="http://womenaidserres.wordpress.com">womenaidserres.wordpress.com</a>	X		
20	Municipality of Thessaloniki	Migration	<a href="http://thessaloniki.g">thessaloniki.g</a>	X		
21	Headway Economic Consultants LTD	Tourism, Health	<a href="http://www.headway.gr">www.headway.gr</a>	X		X

## ITALLIA

	Organisation/Expert	Field of expertise	Web	To support		
				Survey	Case Study	Research
1	Cooperativa Sociale La Gemma A R.L.	Migration	<a href="http://www.lagemma.org">www.lagemma.org</a>	X		X
2	GUS (Gruppo Umana Solidarietà) Italia - Presidio di Falconara Marittima	Migration	<a href="http://gusitalia.it">gusitalia.it</a>	X		X
3	GUS (Gruppo Umana Solidarietà) Italia – Sede centrale di Macerata	Migration	<a href="http://gusitalia.it">gusitalia.it</a>	x		x
4	Centro per l'Impiego, l'Orientamento e la Formazione di Pesaro – Provincial	Provincial Employment Office	<a href="http://www.provincia.pu.it">www.provincia.pu.it</a>	x	x	x

	Employment Office					
5	Municipality of Fano – Social Services Office	Social services, Migration	<a href="http://www.comune.fano.pu.it">www.comune.fano.pu.it</a>	x		x
6	IAL Marche	VET	<a href="http://ialmarche.it">ialmarche.it</a>	x		x
7	COOSS Cooperativa Sociale Onlus	Social services	<a href="http://www.cooss.it">www.cooss.it</a>	x		x
8	Labirinto Cooperativa	Migration	<a href="http://www.labirinto.coop">www.labirinto.coop</a>	x		x
9	Informagiovani Ancona	Youth Centre.	<a href="http://informagiovaniancona.com">informagiovaniancona.com</a>	x		x
10	Cna Marche - Centro Studi Sistema	Social studies	<a href="http://www.marche.cna.it">www.marche.cna.it</a>	x		x
11	Anolf – Macerata	Migration	<a href="http://www.anolf.it">www.anolf.it</a>	x		x
12	Ambito Territoriale Sociale n. 15. - Macerata	Social services	<a href="http://www.ats15.it">www.ats15.it</a>	x		x
13	Ambito Territoriale Sociale n. 20. - Ancona	Social services	<a href="http://www.ambito20.it">www.ambito20.it</a>	x		x
14	Agorà - Senigallia	VET	<a href="http://www.agora.ancona.it">www.agora.ancona.it</a>	x		x
15	Centro per l'Impiego di Senigallia - Employment Office	Employment Office	<a href="http://www.istruzioneformaziinelavoro.it">www.istruzioneformaziinelavoro.it</a>	x		x
16	A.C.S.I.M. Associazione Centro Servizi Immigrati Marche	Migration	<a href="http://www.acsim.org">www.acsim.org</a>	x		x
17	Associazione caritativa diocesana giustizia e pace onlus	Social services	<a href="http://www.caritasfano.it">www.caritasfano.it</a>	x		x
18	Expert Dr. Gabriele Speri	Job inclusion, workers' coaching, quality manager		x		x
19	Social Cooperative "Spazio Aperto"	Migration	<a href="http://www.allcoop.it">www.allcoop.it</a>	x		x
20	Social Cooperative "Il Samaritano"	Migration	<a href="http://www.ilsamaritano.it">www.ilsamaritano.it</a>	x		x
21	Cestim Verona	VET	<a href="http://www.cestim.it">www.cestim.it</a>	x		x
22	ASFE Verona	VET	<a href="http://www.asfe-vr.it">www.asfe-vr.it</a>	x		x
23	Speri Viticoltori	Agriculture sector	<a href="http://www.speri.com">www.speri.com</a>	x		x
24	ASFE Trento	VET	<a href="http://www.asfe-vr.it">www.asfe-vr.it</a>	x		x
25	Ortonuovo Snc	Agriculture sector	<a href="https://www.facebook.com/Ortonuovo">www.facebook.com/Ortonuovo</a>	x		x
26	Expert	Migrants' social		x		x

	Dr. Damiano Conati	inclusion				
27	Social Cooperative "Olinda"	Migration	<a href="http://www.olinda.it">www.olinda.it</a>	x		x
28	Mr. Nelson Osamwonyi Iyare	Migrant			X	

## ΣΟΥΗΔΙΑ

Organisation/Expert		Field of expertise	Web	To support		
				Survey	Case Study	Research
1	Senior teacher	VET		x		
2	Senior teacher	VET				
3	Senior teacher	VET				
4	Teacher	VET				
5	Teacher	VET				
6	Teacher	VET, Migration		x		
7	Entrepreneur	Migration		x		
8	Trade union leader	Migration, Sectoral transportation		x		x
9	Researcher	Migration, Labour market		x		x
10	Cultural worker	Migration		x		x
11	Expert at the National Centre in Swedish	Foreign languages		x		x
12	Former employee at Swedish Education Department (Skolverket)	VET, Migration		x		

## ΕΛΒΕΤΙΑ

Organisation/Expert		Field of expertise	Web	To support		
				Survey	Case Study	Research
1	Associazione mcmc	VET	<a href="http://nwnl.org/mc-mc">nwnl.org/mc-mc</a>	X	X	X
2	SOS Ticino	Social services	<a href="http://www.sos-ti.ch">www.sos-ti.ch</a>	X		X
3	OCST	Trade union	<a href="http://www.ocst.ch">www.ocst.ch</a>	X		X
4	Caritas Ticino	Social service	<a href="http://www.caritas-ticino.ch">www.caritas-ticino.ch</a>	X	X	X
5	SEM - State Secretariat for	Migration	<a href="http://www.sem.admin.ch">www.sem.admin.ch</a>			X

	Migration					
6	SUPSI	VET	<a href="http://www.supsi.ch">www.supsi.ch</a>	X		X
7	Scuola Migros	VET	<a href="http://www.scuola-club.ch">www.scuola-club.ch</a>	X		X
8	NCCR -NEUCHATEL	Migration, Research	<a href="http://nccr-onthemove.ch">nccr-onthemove.ch</a>			X
9	DERMAN	Mediation	<a href="http://www.sos-ti.ch">www.sos-ti.ch</a>	X		X
10	ORTO MUZZANO	Employability	<a href="http://www.orto.ch">www.orto.ch</a>	X		X
11	CRS	Social services	<a href="http://www.crocerossaticino.ch">www.crocerossaticino.ch</a>	X		X
12	Ticino Farmers Union	Sectoral agriculture	<a href="http://www.agriticino.ch">www.agriticino.ch</a>	X		X
13	Tavolino Magico	Social services	<a href="http://www.tischlein.ch">www.tischlein.ch</a>			X
14	Riccio Giramondo	VET	<a href="http://www.ricciogiramondo.ch">www.ricciogiramondo.ch</a>	X		X
15	Associazione seed	VET, Migration	<a href="http://seedlearn.org">seedlearn.org</a>	X		X
16	Il Tragitto	Migration	<a href="http://www.iltragitto.ch">www.iltragitto.ch</a>	X		X
17	Dicastero Formazione Sostegno e Socialità	VET	<a href="http://www.lugano.ch">www.lugano.ch</a>	X		X
18	Ospedale del giocattolo	Social services	<a href="http://ospedaledelgiocattolo.ch">ospedaledelgiocattolo.ch</a>	X		X
19	Opera prima	Migration	<a href="http://www.operaprima.ch">www.operaprima.ch</a>			X
20	Unione Svizzera dei Contadini	Association, Sectoral agriculture	<a href="http://www.sbv-usp.ch">www.sbv-usp.ch</a>			X

## ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

	Organisation/Expert	Field of expertise	Web	To support		
				Survey	Case Study	Research
1	The refugee & migrant centre	Migration	<a href="http://www.rmcentre.org.uk">www.rmcentre.org.uk</a>	X		X
2	ASIRT	Migration	<a href="http://www.asirt.org.uk">www.asirt.org.uk</a>	X		X
3	Coventry Refugee and Migrant Centre	Migration	<a href="http://covrefugee.org">covrefugee.org</a>	x	x	x
4	Migrant Help	Migration	<a href="http://www.migranthelpuk.org">www.migranthelpuk.org</a>	x		x
5	Refugee Action	Migration	<a href="http://www.refugee-action.org.uk">www.refugee-action.org.uk</a>	x		x
6	Migrants Resource Centre	Migration	<a href="http://www.migrantsresourcecentre.org.uk">www.migrantsresourcecentre.org.uk</a>	x		x
7	Breaking Barriers	Migration	<a href="http://www.breaking-barriers.co.uk">www.breaking-barriers.co.uk</a>	x		x
8	Hackney Migrant Centre	Migration	<a href="http://www.hackneymigrantcentre.org.uk">www.hackneymigrantcentre.org.uk</a>	x		x
9	Refugee & Migrant	Migration	<a href="http://www.rmns.org.uk">www.rmns.org.uk</a>	x		x



	Network Sutton					
<b>10</b>	Fresh Beginnings	Migration	<a href="http://www.freshbeginnings.org">www.freshbeginnings.org</a>	x		x
<b>11</b>	Bristol Refugee Rights	Migration	<a href="http://www.bristolrefugeerights.org">www.bristolrefugeerights.org</a>	x		x
<b>12</b>	Manchester Refugee Support Network	Migration	<a href="http://mrsn.org.uk">mrsn.org.uk</a>	x		x
<b>13</b>	Refugee Action York	Migration	<a href="http://www.refugeeactionyork.org/">www.refugeeactionyork.org/</a>	x		x
<b>14</b>	South London Refugee Association	Migration	<a href="http://www.slr-a.org.uk">www.slr-a.org.uk</a>	x		x
<b>15</b>	Notre Dame Refugee Centre	Migration	<a href="http://www.notredamerc.org.uk">www.notredamerc.org.uk</a>	x		x
<b>16</b>	Nottingham & Nottinghamshire Refugee Forum (NNRF)	Migration	<a href="http://www.nottsrefugeeforum.org.uk">www.nottsrefugeeforum.org.uk</a>	x		x
<b>17</b>	Gloucestershire Action for Refugees and Asylum Seekers	Migration	<a href="http://www.garas.org.uk">www.garas.org.uk</a>	x		x
<b>18</b>	Greenwich Migrant Hub	Migration	<a href="http://greenwichmigranthub.com">greenwichmigranthub.com</a>	x		x
<b>19</b>	Refugee Council	Migration	<a href="http://www.refugeecouncil.org.uk">www.refugeecouncil.org.uk</a>	x		x
<b>20</b>	Restore	Social services, Migration	<a href="http://www.restore-uk.org">www.restore-uk.org</a>	x		x

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### ΑΥΣΤΡΙΑ

AMS (2015): Spezialthema zum Arbeitsmarkt. [www.ams.at/docs/001\\_spezialthema\\_0415.pdf](http://www.ams.at/docs/001_spezialthema_0415.pdf)  
(Access June 16, 2017)

AMS (2017a): Arbeitsmarkttrends.  
[bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereich.php?id=96&show\\_detail=1&query=](http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereich.php?id=96&show_detail=1&query=)  
(Access June, 28, 2017)

AMS (2017b): Top-Trends im Berufsbereich Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit.  
[bis.ams.or.at/qualibarometer/top\\_berufsbereich.php?id=96](http://bis.ams.or.at/qualibarometer/top_berufsbereich.php?id=96) (Access June, 28, 2017)

AMS (2017c): Top-Trends im Berufsbereich Handel, Transport, Verkehr.  
[bis.ams.or.at/qualibarometer/top\\_berufsbereich.php?id=89](http://bis.ams.or.at/qualibarometer/top_berufsbereich.php?id=89) (Access June, 28, 2017)

AMS (2017d): Arbeitsmarkttrends.  
[bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereich.php?id=89&show\\_detail=1&query=](http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereich.php?id=89&show_detail=1&query=)  
(Access June, 28, 2017)

Austrian Integration Fund (2017): [www.integrationsfonds.at/themen/foerderungen/](http://www.integrationsfonds.at/themen/foerderungen/) (Access June 16, 2017)

BMB (2011): Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich.  
[www.bmb.gv.at/ministerium/vp/2011/IIIarbeitspapier\\_ebook\\_gross\\_20916.pdf?4dtiae](http://www.bmb.gv.at/ministerium/vp/2011/IIIarbeitspapier_ebook_gross_20916.pdf?4dtiae) (Access June 16, 2017)

BMWFJ (2011): Ein Job im Tourismus. Ausbildungsmöglichkeiten in Österreich.  
[www.bmfwf.gv.at/Tourismus/TourismusInOesterreich/Documents/LAGEBERICHT%202016\\_ELAK\\_HP.pdf](http://www.bmfwf.gv.at/Tourismus/TourismusInOesterreich/Documents/LAGEBERICHT%202016_ELAK_HP.pdf) (Access June, 28, 2017)

europaforum wien (2015): Beschäftigungssituation und Problemlagen von MigrantInnen – Exploration des Status quo in Wien. Report.  
[www.europaforum.or.at/index.php?inc=download&id=78](http://www.europaforum.or.at/index.php?inc=download&id=78) (Access June 16, 2017)

Lehrlingsstatistik (2016): [wko.at/statistik/jahrbuch/Folder-Lehrlinge2016.pdf](http://wko.at/statistik/jahrbuch/Folder-Lehrlinge2016.pdf) (Access June 16, 2017)

Statistik Austria (2017a): Bevölkerungszahl Österreichs stieg zu Jahresbeginn 2017 auf rund 8,77 Mio. [derstandard.at/2000052292224/OesterreichsBevoelkerungszahl-stieg-auf-8-77-Millionen](http://derstandard.at/2000052292224/OesterreichsBevoelkerungszahl-stieg-auf-8-77-Millionen) (Access June 16, 2017)

Statistik Austria (2016a): Langfristig wird jede vierte in Österreich lebende Person im Ausland geboren sein. [www.leobennews.at/2016/11/22/langfristig-wird-jede-vierte-in-oesterreich-lebende-person-im-ausland-geboren-sein/](http://www.leobennews.at/2016/11/22/langfristig-wird-jede-vierte-in-oesterreich-lebende-person-im-ausland-geboren-sein/) (Access June 16, 2017)

## ΕΛΛΑΔΑ

- Anagnostou, D. (2016). *Local government and migrant integration in Europe and in Greece*. Athens: ELIAMEP. Retrieved May 12, 2017 from <http://www.eliamep.gr/all-publications/έκθεση-του-ιμιγρας-για-την-ένταξη-των-μετανα/>
- Anagnostou, D. & Gemi, E. (2015). *Monitoring and Assessing the Integration of Vulnerable Migrants in Greece: Report on results*. Retrieved May 12, 2017, from <http://www.eliamep.gr/all-publications/publications/project-publications/παρακολουθώντας-και-αξιολογώντας-τα/>
- CEDEFOP. (2017). *Excerpt from the publication: On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Country statistical overviews: Greece – 2016 update*. Retrieved May 22, 2017, from [http://www.cedefop.europa.eu/files/statistical\\_overviews\\_on\\_vet\\_-\\_greece\\_-\\_2016\\_edition\\_.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/statistical_overviews_on_vet_-_greece_-_2016_edition_.pdf)
- CEDEFOP (2015). *CVET in Europe: the way ahead*. Retrieved May 22, 2017, from <http://www.cedefop.europa.eu/el/publications-and-resources/publications/3070>
- CEDEFOP. (2014). *Vocational education and training in Greece*. Retrieved May 22, 2017, from <http://www.cedefop.europa.eu/el/publications-and-resources/publications/4130>
- Διεθνής Αμνηστία. (2016). *Παγιδευμένοι στην Ελλάδα: Μια Προσφυγική Κρίση που θα Μπορούσε να Αποφευχθεί*. Retrieved May 2, 2017, from <https://www.amnesty.gr/news/ektheseis>
- Ελληνική Στατιστική Αρχή. (2011). *Δημογραφικά Χαρακτηριστικά / 2001*. Retrieved May 2, 2017, from <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SAM03/2001>
- Ένωση Περιφερειών Ελλάδας & Κάπα Research. (2016). *Έρευνα-Μελέτη της ΕΝ.Π.Ε. για το προσφυγικό-μεταναστευτικό*. Retrieved May 2, 2017, from <http://www.enpe.gr/meletesprogrammata/2016/03/31/ereina-meleti-tis-enpe-gia-to-prosfigiko-metanasteitiko-refygees-survey-english-fluechtlinge-umfrage-deutsch.aspx>
- EQAVET. (2004). *Continuing Education and Training (CVET)*. Retrieved May 22, 2017, from <http://www.eqavet.eu/qc/gns/glossary/c/continuing-education-and-training-cvet.aspx>
- Eurostat. (2017a). *GDP and main components (output, expenditure and income)*. Retrieved May 16, 2017, from [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=nama\\_10\\_gdp&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=nama_10_gdp&lang=en)



- Eurostat. (2017b). *Tourism*. Retrieved May 17, 2017, from <http://ec.europa.eu/eurostat/web/tourism/data/database>
- Eurostat. (2016a). *Health care expenditure by financing scheme*. Retrieved May 16, 2017, from [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth\\_sha11\\_hf&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_sha11_hf&lang=en)
- Eurostat. (2016b). *Health care expenditure by provider*. Retrieved May 16, 2017, from [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth\\_sha11\\_hp&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_sha11_hp&lang=en)
- Eurostat. (2016c). *Health personnel employed in hospital*. Retrieved May 16, 2017, from [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth\\_rs\\_prshp1&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_rs_prshp1&lang=en)
- Eurostat. (2016d). *Health workforce migration*. Retrieved May 16, 2017, from [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth\\_rs\\_wkmg&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_rs_wkmg&lang=en)
- Eurostat. (2016e). *Migrant integration statistics – labour market indicators*. Retrieved May 16, 2017, from [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migrant\\_integration\\_statistics\\_%E2%80%93\\_labour\\_market\\_indicators](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migrant_integration_statistics_%E2%80%93_labour_market_indicators)
- Greek Council for Refugees. (2016). *Country Report: Greece. Asylum Information Database (AIDA)*. Retrieved May 16, 2017, from <http://www.asylumineurope.org/reports/country/greece>
- Greek Tourism Confederation – SETE. (2015). *Greek Tourism - Basic Figures 2015*. Retrieved May 16, 2017, from <http://sete.gr/el/stratigiki-gia-ton-tourismo/vasika-megethi-tou-ellinikoy-tourismoy/>
- Hellenic Statistical Authority. (2016a). *Greece in Figures: October – December 2016*. Retrieved May 16, 2017, from [http://www.statistics.gr/documents/20181/1515741/GreeceInFigures\\_2016Q4\\_EN.pdf/b6478000-34ca-4ac5-b6e8-a02ed096ba97](http://www.statistics.gr/documents/20181/1515741/GreeceInFigures_2016Q4_EN.pdf/b6478000-34ca-4ac5-b6e8-a02ed096ba97)
- Hellenic Statistical Authority. (2016b). *Labour force (Quarterly data), 4th Quarter 2016*. Retrieved May 17, 2017, from <http://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SJO01/->
- Hellenic Statistical Authority. (2014a). *2011 Population and Housing Census: Demographic and social characteristics of the Resident Population of Greece according to the 2011 Population - Housing Census revision of 20/3/2014*. Retrieved May 23, 2017, from <http://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SAM03/->
- Hellenic Statistical Authority. (2014b). *Job vacancies (NACE Rev.2) / 4th Quarter 2014*. Retrieved May 17, 2017, from <http://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SJO41/2014-Q4>



Erasmus+

Hellenic Statistical Authority. (2014c). *Survey on Labour Market Situation of Migrants and their Descendants*. Retrieved May 23, 2017, from <http://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/SJO27/>

Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών – IOBE. (2012). *Η Επίδραση του Τουρισμού στην Ελληνική Οικονομία*. Retrieved May 17, 2017, from [http://iobe.gr/docs/research/RES\\_05\\_E\\_01092012REP\\_GR.pdf](http://iobe.gr/docs/research/RES_05_E_01092012REP_GR.pdf)

Κασιμάτη, Κ. & Μουσσούρου, Λ. (2007). *Φύλο και Μετανάστευση: Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση*, τομ. Ι, Αθήνα: Gutenberg/ ΚΕΚΜΟΚΟΠ

Lianos, T. (2007). Brain drain and brain loss: Immigrants to Greece. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33, 129-140. Retrieved from <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13691830601043562?journalCode=cjms20>

National Institute of Labour and Human Resources. (2016). *Labour Market Diagnosis: Executive Summary of the Diagnosis Mechanism Results*. Retrieved May 22, 2017, from [http://www.eiead.gr/publications/docs/Executive\\_summary\\_2016.pdf](http://www.eiead.gr/publications/docs/Executive_summary_2016.pdf)

Νόμος 3879/2010. «Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις». ΦΕΚ Α 163/21.09.2010. Retrieved May 22, 2017, from <http://www.et.gr/index.php/2013-01-28-14-06-23/2013-01-29-08-13-13>

OECD. (2013). *Greece. Country Notes: Recent Changes in Migration Movements and Policies*. Retrieved May 16, 2017, from [http://www.oecd.org/migration/mig/IMO%202012\\_Country%20note%20Greece.pdf](http://www.oecd.org/migration/mig/IMO%202012_Country%20note%20Greece.pdf)

Παπαγεωργίου, Ν. & Τσιρώνης, Χρ. (2013). Φύλο, μετανάστευση και οικονομική κρίση στην Ελλάδα: Η τρέχουσα συζήτηση. *Culture and Research*, 2, 101-120. Retrieved from <http://ejournals.lib.auth.gr/culres/article/view/3943>

Προεδρικό Διάταγμα 141/2013. «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2011/95/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2011 (L 337) σχετικά με τις απαιτήσεις για την αναγνώριση και το καθεστώς των αλλοδαπών ή των ανιθαγενών ως δικαιούχων διεθνούς προστασίας, για ένα ενιαίο καθεστώς για τους πρόσφυγες ή για τα άτομα που δικαιούνται επικουρική προστασία και για το περιεχόμενο της παρεχόμενης προστασίας (αναδιατύπωση)». ΦΕΚ Α 226/21.10.2013. Retrieved May 16, 2017, from <http://www.et.gr/index.php/2013-01-28-14-06-23/search-laws>

Προεδρικό Διάταγμα 38/2010. «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία 2005/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Σεπτεμβρίου 2005, σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων». ΦΕΚ Α 78/25.05.2010. Retrieved May 22, 2017, from <http://www.et.gr/index.php/2013-01-28-14-06-23/search-laws>



Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων – ΣΕΤΕ. (2013). *Τουριστικός Στρατηγικός Σχεδιασμός 2021: Οδικός Χάρτης Υλοποίησης*. Retrieved May 16, 2017, from [http://sete.gr/media/1910/sete-report\\_2021.pdf](http://sete.gr/media/1910/sete-report_2021.pdf)

Triandafyllidou, A. & Marouf, M. (2011). *Migration in Greece, Recent Developments in 2011* (Report prepared for the OECD Network of International Migration Experts, Paris, 30 November-2 December 2011). Retrieved May 16, 2017, from <http://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2014/10/Migration-in-Greece-Recent-Developments-2011.pdf>

Υπηρεσία Ασύλου. (2017). *Στατιστικά Στοιχεία Υπηρεσίας Ασύλου (από 7.6.2013 έως 31.1.2017)*. Retrieved March 3, 2017 from [http://asylo.gov.gr/?page\\_id=143](http://asylo.gov.gr/?page_id=143)

Υπουργείο Τουρισμού. (2013). *Σχέδιο Κατευθύνσεων Εθνικής Αναπτυξιακής Στρατηγικής 2014-2020 στον Τομέα του Τουρισμού*. Retrieved May 17, 2017, from <http://www.mintour.gov.gr/userfiles/de145b9b-fc1f-4650-91eb-b6315a192e52/%CE%A5%CE%A4%CE%9F%CE%A5%CE%A1%20%CE%A3%CE%A7%CE%95%CE%94%CE%99%CE%9F%20%CE%9A%CE%91%CE%A4%CE%95%CE%A5%CE%98%CE%A5%CE%9D%CE%A3%CE%95%CE%A9%CE%9D%202014-2020.pdf>

UNHCR. (2017). *Mediterranean Situation: Greece. Refugees Operational Data Portal*. Retrieved March 3, 2017 from <http://data2.unhcr.org/en/situations/mediterranean/location/5179>

World Economic Forum. (2016). *Competitiveness Rankings*. Retrieved May 22, 2017, from <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings/>

World Travel and Tourism Council. (2016). *Travel & Tourism: Economic Impact 2016 – Greece*. Retrieved May 16, 2017, from <https://www.wttc.org/-/media/files/reports/economic%20impact%20research/countries%202016/greece2016.pdf>

## ITALIA

Ance, Associazione nazionale costruttori edili, *“Osservatorio congiunturale sull'industria delle costruzioni”*, 2017. <http://www.ance.it/docs/docDownload.aspx?id=35113>

Ance, Associazione nazionale costruttori edili, *“Osservatorio congiunturale sull'industria delle costruzioni”*, 2015. <http://www.ance.it/docs/docDownload.aspx?id=28869>

Anci, Caritas italiana, Cittalia, Fondazione Migrantes, Servizio centrale dello sprar, in collaborazione con Unhcr, *“Rapporto sulla protezione internazionale in Italia”*, 2016. <http://www.ilsole24ore.com/pdf2010/Editrice/ILSOLE24ORE/ILSOLE24ORE/Online/>



[Oggetti Embedded/Documenti/2016/11/16/Rapporto\\_protezione\\_internazionale\\_2016.pdf](#)

Anepa, Confartigianato, "La difficile ripartenza, rapporto Anaepa-Confartigianato edilizia 2016", 2016. <https://www.anaepa.it/content/rapporto-annuale-anaepa>

A cura di F. Cochi, F. Pace, P. Letizia, S. Rossi, D. Lovecchio, "L'analisi e la valutazione delle competenze professionali a livello istituzionale e della formazione finanziata", 2013. [http://www.informatex.it/cms/index.php?option=com\\_content&view=article&id=156:lanalisi-e-la-valutazione-delle-competenze-professionali-a-livello-istituzionale-studio&catid=39:formatex-programma-nazionale-di-formazione-per-le-aziende-del-settore-tessile-abbigliamento-e-moda-&Itemid=62](http://www.informatex.it/cms/index.php?option=com_content&view=article&id=156:lanalisi-e-la-valutazione-delle-competenze-professionali-a-livello-istituzionale-studio&catid=39:formatex-programma-nazionale-di-formazione-per-le-aziende-del-settore-tessile-abbigliamento-e-moda-&Itemid=62)

Federcostruzioni, "Rapporto 2015, il sistema delle costruzioni in Italia", 2015. [http://www.federcostruzioniweb.it/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=41&Itemid=314](http://www.federcostruzioniweb.it/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=41&Itemid=314)

Fillea Cgil Campania, Ires Campania, "Il settore edile nella crisi", 2011. <http://www.integrazionemigranti.gov.it/Documenti-e-ricerche/Il%20settore%20edile%20nella%20crisi%20-%20Campania.pdf>

International Organization for Migration (IOM), "Study on migrants' profiles drivers of migration and migratory trends", 2016. <http://www.italy.iom.int/sites/default/files/news-documents/Migrants%20Study%20-%20FINAL%20ENG%20VERSION%20-%20ELEC.pdf>

Istat (Istituto Nazionale di Statistica), "Rapporto sulla competitività dei settori produttivi. Edizione 2016", 2016. <http://www.istat.it/storage/settori-produttivi/2016/Rapporto-competitivita-2016.pdf>

Istat, "L'integrazione degli stranieri e dei naturalizzati nel mercato del lavoro", 2015. <https://www.istat.it/it/archivio/177521>

Ministero degli Interni, "Cruscotto statistico Giornaliero", 2017, <http://www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it/it/documentazione/statistica/cruscotto-statistico-giornaliero>

Ministero degli Interni, "Rapporto sull'accoglienza di migranti e rifugiati in Italia. Aspetti, procedure, problemi", 2015. [http://www.libertaciviliimmigrazione.interno.it/dipim/export/sites/default/it/assets/pubblicazioni/Rapporto\\_accoglienza\\_ps.pdf](http://www.libertaciviliimmigrazione.interno.it/dipim/export/sites/default/it/assets/pubblicazioni/Rapporto_accoglienza_ps.pdf)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, "SESTO RAPPORTO ANNUALE - I migranti nel mercato del lavoro in Italia", 2016. <http://www.lavoro.gov.it/priorita/Pagine/Sesto-Rapporto-Annuale-I-migranti-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-2016.aspx>



- G. Montalbano, E. Perulli, "VALIDAZIONE E CERTIFICAZIONE COMPETENZE: dal dibattito al sistema", 2016. <http://www.ciofs-fp.org/wp-content/uploads/2016/09/Isfol-8-settembre-2016.pdf>
- OECD, "Lavoro per gli immigrati: L'integrazione nel mercato del lavoro in Italia", OECD Publishing. 2014. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264216570-it>
- G. Rizzuto, "La formazione nel settore moda", Centro Studi Cisl, 2016. <http://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/163/relazionevaccari15giugno.pdf>
- A.Sarli, "Riconoscere e valorizzare il capitale umano degli immigrati: l'esperienza Lombarda", 2015. [http://www.ismu.org/wp-content/uploads/2015/03/Intervento\\_Sarli\\_Monza-27.2.pdf](http://www.ismu.org/wp-content/uploads/2015/03/Intervento_Sarli_Monza-27.2.pdf)
- Sistema Moda Italia per Pitti Immagine, "Il settore tessile-moda italiano nel 2016", 2016. <http://www.sistemamodaitalia.com/it/area-associati/centro-studi/item/9811-il-settore-tessile-moda-italiano-nel-2015-2016>
- UNHCR - UN Refugee Agency "ITALY, UNHCR UPDATE #13", March 2017. <https://data2.unhcr.org/en/documents/download/56622>
- L.Zanfrini, M. Monaci, F. Mungiarci and A. Sarli, "Country Report Italy At a (Possible) Turning Point Between Constraining Tradition and Promising Developments in the Field of Diversity", Diverse Project, 2015. [http://www.ismu.org/wp-content/uploads/2015/10/Country\\_Report\\_Italy.pdf](http://www.ismu.org/wp-content/uploads/2015/10/Country_Report_Italy.pdf)

ΣΟΥΗΔΙΑ

<https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Var-organisation.html>

[http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_BE\\_BE0101\\_BE0101E/UtrikesFoddaTotNK/table/tableViewLayout1/?rxid=3b576c37-51f2-4584-9752-7141e418a340](http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_BE_BE0101_BE0101E/UtrikesFoddaTotNK/table/tableViewLayout1/?rxid=3b576c37-51f2-4584-9752-7141e418a340)

<http://www.lansstyrelsen.se/Stockholm/SiteCollectionDocuments/Sv/publikationer/2016/rapport-2016-16.pdf> - sid 3 (En utbildning och arbetsmarknadsprognos fram till 2025 gjord av Länsstyrelsen i Stockholm)

<https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.7d475db1579f6c26d95b9ea/1476701820026/rapport-snabbsparen-201610.pdf>

<https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige/Anstalld/Du-som-redan-ar-i-Sverige/Asylsokande-som-fatt-arbete.html>



Erasmus+

<http://ki.se/utbildning/kompletterande-utbildning-for-lakare-med-examen-fran-tredje-land>

<http://ki.se/utbildning/kompletterande-utbildning-for-sjukskoterskor-med-examen-fran-tredje-land>

<http://www.stockholm.se/ForskolaSkola/Vuxenutbildning/yh/>

<http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2016/10/19-universitet-och-hogskolor-ska-starta-kompletterande-utbildningar-for-personer-med-utlandsk-examen/>

[https://books.google.se/books?id=2N9e1Qx-r6kC&pg=PA17&lpq=PA17&dq=kompletterande+utbildningar+f%C3%B6r+invandrare&source=bl&ots=zDcDTqcxqW&sig=0P\\_GzZhGM5ov0-1zZSJ3fHKEKQ&hl=sv&sa=X&ved=0ahUKEwjDos2HvJzUAhVGMJoKHX0mAVEQ6AEIVTAH#v=onepage&q=kompletterande%20utbildningar%20f%C3%B6r%20invandrare&f=false](https://books.google.se/books?id=2N9e1Qx-r6kC&pg=PA17&lpq=PA17&dq=kompletterande+utbildningar+f%C3%B6r+invandrare&source=bl&ots=zDcDTqcxqW&sig=0P_GzZhGM5ov0-1zZSJ3fHKEKQ&hl=sv&sa=X&ved=0ahUKEwjDos2HvJzUAhVGMJoKHX0mAVEQ6AEIVTAH#v=onepage&q=kompletterande%20utbildningar%20f%C3%B6r%20invandrare&f=false)

Svenska Dagbladet 24/6 2015

Statistiknyhet från SCB 2014-12-09 09:30 Nr 2014:315

Kan Landet lagom vara bäst/Kurt Lundgren 2013, Dialogs förlag, tryckt i Falun

Landet Lagom och framtiden/Kurt Lundgren 2016, Dialogs förlag, tryckt i Falun

## EABETIA

Albornoz, A. et Dupuis, P. (2008). *Comment évaluer les acquis de l'expérience? Une analyse du travail des experts en VAE*. Genève: Université de Genève. (Cahiers des sciences de l'éducation, no 120).

Bohlinger, S. (2017). Comparing Recognition of Prior Learning (RPL) across Countries. In *Competence-based Vocational and Professional Education* (pp. 589-606). Springer International Publishing.

Bednarz, F. (2005). *Learning by problem solving: ICT skills between specialisation and entrepreneurship*. Paper - presented at the International Conference *What a Difference a Pedagogy Makes* (Stirling University - 24th – 26th June 2005) – Atti della Conferenza

Bednarz, F. (2007). *Profili in frantumi, competenza da ricomporre. Cogito: riconoscere e trasferire la competenza nel lavoro edile* in *Professionalità*, n 95 / 2007, Editrice La Scuola, Brescia

Bednarz, F. (2007). *Certification of intercultural interpreters through recognition and validation of prior learning*. Paper - presented at the International Conference organised by Move: *Mutual recognition skills and competences gained through volunteering*:



*towards a European debate* (EESC Headquarters, Bruxelles - 23th – 24th May 2007) –  
Atti della Conferenza - EN

- De Jonckere, S., et Ollagnier, E. (2008). *Validation des acquis en Suisse : des professionnels confrontés à une reconnaissance académique ou professionnelle*. Actes du 20e colloque de l'ADMEE-Europe, Université de Genève.  
<https://plone.unige.ch/sites/admee08/symposiums/j-s2/j-s2-2/>
- Evéquo, G. (2006). Qualification professionnelle des adultes : quelle place pour la validation de l'expérience en Suisse ? *Panorama*, 4, 6-7
- Fleischmann, D. (2006). La validation est-elle bien reconnue ? *Panorama*, 4, 3 Editorial taken from a special VPL section in issue 4 of the Panorama magazine.
- Häni, E. (2006). Les tâches familiales et activités bénévoles : un obstacle à la carrière ou un facteur de réussite ? *Panorama*, 4, 10-11
- Lévesque, V., Lohner, B., Stoffel, B., Voit, J. et Weber Guisan, S. (2007). *Validation des acquis en culture générale*. Lausanne : IFFP. (Cahiers IFFP, 1)
- Nccr-On the Move. (2017). Language Roulette – The Effect of Random Placement on Refugees' Labour Market Integration. Available at: [http://nccr-onthemove.ch/wp\\_live14/wp-content/uploads/2017/01/nccrotm-WP11-Auer-Language-Roulette.pdf](http://nccr-onthemove.ch/wp_live14/wp-content/uploads/2017/01/nccrotm-WP11-Auer-Language-Roulette.pdf)
- Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie et Thomas, R. (Coord.) (2008). *New OECD Activity on Recognition of Non-formal and Informal Learning, Reconnaissance et validation des acquis : Etat des Lieux, rapport de la Suisse à l'OCDE*. Berne : OFFT
- Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (2008). *Validation des acquis : donner une valeur à l'expérience. Guide national*. Berne : OFFT.
- Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (2008). *Document complémentaire au guide national. Validation des acquis : donner une valeur à l'expérience. Précisions sur les instruments de validation et les méthodes de vérification supplémentaires*. Berne : OFFT
- Office fédéral de la statistique (2006). *Apprentissage tout au long de la vie et formation continue : Etat des lieux de la diversité des indicateurs internationaux et sélection de résultats*. Neuchâtel :
- OFS <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.Document.80513.pdf>



Petrini, B. et Stoffel, B. (2007). Kollektive Anerkennung von Bildungsleistungen : auf dem Weg zum EFZ Logistikassistent-in. *NetzWerk : die Zeitschrift der Wirtschaftsbildungs Schweiz*, 4, 11-17.

Repubblica e Canton Ticino Dipartimento delle finanze e dell'economia , dipartimento delle risorse. (2014). Stranieri, migrazione e integrazione in ticino. Available at: <http://www.cdt.ch/files/docs/cb2521ca3c0f64daa59aa0eb0ba00b47.pdf>

Salini, D. (2008). *Le procedure di validazione degli apprendimenti esperienziali in Svizzera. Evoluzione delle pratiche e quadro legislativo* in Professionalità, n 99 / 2008, Editrice La Scuola, Brescia

Schreiber, K. (2006). Validation des acquis à la Poste : de nouveaux chemins vers la certification professionnelle. *Panorama*, 4, 8-9.

targeted complementary training provided if necessary. This qualification procedure was developed through the joint efforts of SwissPost, the Federal Office for Professional Education and Technology (OPET) and other partners.

Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. (2016). Statistiques sur l'immigration. Les étrangers en Suisse. Available at: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/publiservice/statistik/auslaenderstatistik/monitor/2016/statistik-zuwanderung-2016-12-jahr-f.pdf>

Thomas, R. (2006). Cadre national pour la validation des acquis : un important projet prend forme. *Panorama*, 4, 4-5

Unia.(2011). Il ramo del commercio al dettaglio. Analisi, obiettivi e rivendicazioni di Unia. Available at: [https://www.unia.ch/fileadmin/user\\_upload/Arbeitswelt-A-Z/Detailhandel/Commercio-al-dettaglio-opuscolo-Il-ramo-del-commercio-al-dettaglio.pdf](https://www.unia.ch/fileadmin/user_upload/Arbeitswelt-A-Z/Detailhandel/Commercio-al-dettaglio-opuscolo-Il-ramo-del-commercio-al-dettaglio.pdf)

Voit, J., Weber Guisan, S., Cortessis, S., Petrini, B., Stoffel, B. (2007). *Analyse de compétences du personnel de distribution de la Poste Suisse : Expertise servant de base à une procédure de validation collective d'acquis professionnels en vue de l'obtention du CFC de gestionnaire en logistique*. Zollikofen : IFFP.

## ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

UK WORK-INT background report, Workplace Integration of Migrant Health Workers In The UK, Hiranthi Jayaweera, Helen McCarthy, COMPAS, University of Oxford

Aldin, V., D. James, and J. Wadsworth. "The Changing Shares of Migrants' Labour in Different Sectors and



Occupations in the UK Economy: An Overview.” In *Who Needs Migrant Workers? Labour Shortage, Immigration and Public Policy*,” edited by Martin Ruhs and Bridget Anderson. Oxford: Oxford University Press, 2010.

Dustmann C., T. Frattini, and I. Preston. “The Effect of Immigration along the Wage Distribution.” Review of

Economic Studies 80, no. 1 (2013): 145-173.

Wadsworth, J. “The UK Labour Market and Immigration.” *National Institute Economic Review* No. 213 (2010): R35-R42.

THE MIGRATION OBSERVATORY | [WWW.MIGRATIONOBSERVATORY.OX.AC.UK](http://WWW.MIGRATIONOBSERVATORY.OX.AC.UK)

Migrant Voice: <http://www.migrantvoice.org/work/national/issues-facing-syrian-refugees-in-170616163107>

Dickens, R. and A. Mcknight. “Assimilation of Migrants into the British Labour Market.” CASE Working Paper no. 133, Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics, 2008. <http://eprints.lse.ac.uk/28244/1/CASEpaper133.pdf>

Lemos, S. and J. Portes. “New Labour? The Impact of Migration from Central and Eastern Countries on the UK Labour Market.” *The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy* 14, no. 1 (2013): 299-338.

Manacorda M., A. Manning and J. Wadsworth. “The Impact of Immigration on the Structure of Wages: Theory and Evidence from Britain.” *Journal of the European Economic Association* 10, no 1 (2012):120–151.

Migration Observatory briefing: “Migrants in the UK Labour Market: An Overview”